

Федеральное агентство по образованию
ГОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический
университет»

Н. В. Попова

**ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИЕ ОСНОВЫ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
НА СОВРЕМЕННОМ ПРОМЫШЛЕННОМ
ПРЕДПРИЯТИИ**

Монография

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2008

ББК С550.325.1

П 58

*Печатается по решению заседания
кафедры философии Российского государственного
профессионально-педагогического университета*

Рецензенты: Ю. П. Андреев, доктор философских наук, профессор;

С. З. Гончаров, доктор философских наук, профессор

Попова Н. В.

П 58 Личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. – Екатеринбург: Из-во Урал. ун-та, 2008. – 400 с.

ISBN 978-5-7525-1808-3

Раскрываются философские, социологические, психологические и социально-психологические аспекты молодежной политики на современном промышленном предприятии, анализируются результаты социологических, социально-психологических и психологических исследований, проводимых в течение ряда лет на крупных промышленных предприятиях Свердловской области.

Адресована научным работникам, преподавателям, аспирантам и студентам вузов, социальным работникам, психологам и социологам, а также молодежным лидерам, руководителям и специалистам предприятий.

ББК С550.325.1

ISBN 978-5-7525-1808-3

© Попова Н. В., 2008
© Издательство Уральского
университета, 2008

*Светлой памяти мамы моей, Брюхановой
Любови Михайловны, отличника народного
просвещения России, школьного учителя,
посвящаю*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Предлагаемая читателю монография написана аспиранткой кафедры философии Российского государственного профессионально-педагогического университета (г. Екатеринбург), начальником отдела социологии труда одного из крупных промышленных предприятий Свердловской области. Автор книги в течение двух десятилетий теоретически разрабатывает и проектирует основы молодежной политики на предприятии. Содержание монографии представляет собой не только теоретическую концепцию, но и весьма объемный практический опыт.

Автор взялся за решение сложной и практически важной задачи – определить личностно-развивающие основы молодежной политики на современном промышленном предприятии. И решил эту задачу целостно, соединяя воедино интересы государственные, региональные и самих предприятий.

Особенности монографии заключаются в доказательном определении целей, задач, основных направлений и форм реализации молодежной политики на предприятии; креативно-антропологического аспекта этой политики; форм повышения продуктивно-творческого потенциала молодых работников в профессиональной сфере. Отрадно, что автор соединяет философский, социологический, социально-психологический и психологический аспекты в раскрытии темы, полагая, что отношение «человек – человек» на предприятии не менее важно, чем отношение «работник – профессия». Особый интерес может вызвать у читателя изложение субъектности как личностной основы молодежной политики, духовно-нравственных основ развития продуктивно-творческого потенциала молодого работника, личностно-развивающей природы соревнования. Прямой практический интерес представляет авторское раскрытие таких аспектов темы, как профессиональный отбор и формирование резерва кадров, развитие персонала и т. п. Данная книга – не отвлеченное кабинетное создание. Все главные теоретические положения подкреплены конкретными исследованиями и обобщениями. Это – работающая книга.

Сергей Гончаров, заведующий кафедрой философии РГППУ

ВВЕДЕНИЕ

Значительная ограниченность материальных и финансовых ресурсов обязывает современное предприятие искать новые резервы и стимулы роста. В первую очередь ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, мотивацию работников к внедрению инноваций в сфере производства и управления, на духовную солидарность молодежи предприятия, ее нацеленность на решение общих задач. В современных условиях сложилось противоречие между потребностью в обеспечении предприятия высококвалифицированным персоналом и слабовыраженной государственной молодежной политикой, молодежной политикой на промышленных предприятиях, а также недостаточным теоретическим обеспечением этой политики.

Интерес в науке к проблемам молодежи возникал в периоды обострения «проблем с молодежью», при этом теоретическое осмысление статуса молодежи в обществе в большинстве случаев оставалось в стороне, так как общественное мнение было и остается приковано к кризису образования, безработице, политическому экстремизму, употреблению наркотиков и сексуальной революции. Так, в Советском Союзе в 20-е гг. прошлого столетия появилось значительное количество работ в различных областях знания, особенно в социологии, в которых значительное внимание уделялось проблемам труда и молодежи. Следующий всплеск интереса к молодежи в послереволюционный период относился к 30-м гг. Молодежь рассматривалась как объект социалистического воспитания. В 60-е гг. в центре исследований – интерес к конфликту поколений и роли молодежи в социальных изменениях. В 70-е гг. проводились исследования массовых ориентаций в ситуации выбора профессии, возникла академическая школа по исследованию проблем жизненного старта молодежи и престижа профессии В. Н. Шубкина. Молодежные проблемы также исследовались сквозь призму воспроизводства социальной структуры советского общества и межпоколенных социальных перемещений. На становление школы исследования путей во взрослую жизнь повлияло изучение региональных особенностей развития поколения в рамках разных национально-терри-

ториальных общностей. Социально-психологическое направление в развитии молодежной проблематики представлено ленинградской школой В. Т. Лисовского, под руководством которого в настоящее время осуществляется разработка комплексной научной программы «Молодежь России». Изучение молодежных проблем в 70–90-х гг. было продолжено как теоретиками, так и заводскими социологами. За рубежом молодежная проблематика изучалась также в рамках психологии, социологии и философии.

Однако в настоящее время все еще ощущается недостаточная теоретическая разработанность личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии. Вместе с тем на промышленные предприятия сейчас приходят молодые люди, сознательная фаза социализации которых пришлось на период развития рыночных отношений в России и, соответственно, рыночной (индивидуализированной) психологии. Новое поколение, получив новый опыт образования и профессиональной подготовки, вступает в жизнь при сокращении шансов на трудоустройство.

В интересах государственной политики, а также работодателей осуществляется разработка долгосрочных прогнозов социального поведения различных возрастных групп. Совмещение социологических концепций с социально-психологическими, этнологическими, историческими при методологической роли философских исследований необходимо для развития знания в достаточно сложной социоэкономической, социокультурной и политической ситуации, в которой находится Россия.

В нашей стране в последние годы возникают различные молодежные организации. Наблюдается активизация молодежи российских предприятий, в том числе в Свердловской области, сплочение ее вокруг молодежных проблем. Но существует противоречие: с одной стороны, имеется необходимость в создании новых заводских молодежных организаций; с другой стороны – в связи с исчезновением комсомола, утеряна преемственность молодежной идеологии, патриотизма, молодежной инициативности, самоде-

тельности и самоуправления. Утеряна общая идея, которая, на наш взгляд, должна находиться в основе молодежной политики, реализуемой на промышленном предприятии.

В предлагаемой вниманию читателей книге комплексно, с учетом философских, социально-экономических, производственных, социологических, психологических, социально-психологических, юридических аспектов, на базе прикладных социологических, социально-психологических и психологических исследований анализируются личностно-развивающие основы молодежной политики на промышленном предприятии. Результаты анализа могут быть использованы для прояснения философско-антропологической проблематики, связанной с исследованием личностно-развивающих основ молодежной политики на промышленном предприятии, для разработки и внедрения социальных технологий и научно обоснованных рекомендаций реализации молодежной политики на современном предприятии, а также в преподавании социальной философии, социологии, социальной психологии и психологии в вузах. Кроме того, на основе этих результатов разработаны методические рекомендации, программа «Молодежь» и социальные технологии по работе с молодежью, которые успешно реализуются на одном из промышленных предприятий Свердловской области.

ГЛАВА 1

СУЩНОСТЬ И СВОЕОБРАЗИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Эффективная молодежная политика на предприятии – одна из важнейших составляющих кадровой политики промышленного предприятия в целом. Именно молодежная политика, ее цели и задачи, а также формы и методы реализации определяют развитие предприятия в будущем, обеспечение рабочей силой его инновационных программ в преддверии социально-демографического кризиса и в конечном итоге – выживание самого предприятия в условиях рынка, когда специальности, необходимые промышленным предприятиям, не становятся престижными для современной молодежи.

Среди приоритетов стратегии государственной молодежной политики как в предыдущие, так и в последующие годы отсутствует понятие «работающая молодежь», хотя именно оно призвано определить цель, приоритеты и меры, реализация которых обеспечит решение важнейших задач социально-экономического развития России в современном мире. Важнейшее из грядущих изменений – переход к самоорганизации общества. Самоорганизация граждан, негосударственных организаций, промышленных предприятий и их взаимодействие должны стать основой общества будущего. Необходимо отметить, что традиционная система образования и воспитания, государственная молодежная политика и общественные организации не осуществляли целенаправленного воспитания молодежи и ее подготовки к жизни в самоорганизованном обществе. Навыки коллективного взаимодействия, развития субъектных качеств молодежь может получить на промышленных предприятиях. Это произойдет в том случае, когда молодежная политика будет учитывать особенности молодежи как социально-демографической группы, ее ценности и приоритеты. Комплекс проблем и противоречий, с которыми столкнется Россия в ближайшее десятилетие, уже сейчас формирует достаточно жесткий набор требований к новым поколениям.

1. Особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии, как социально-демографической группы

Понятие «молодежь». Подходы к его определению. Теоретическое осмысление проблем молодежи, молодежного статуса в обществе в большинстве случаев оставалось в стороне, так как общественное мнение было приковано к кризису образования, безработице, политическому экстремизму, употреблению наркотиков, сексуальной революции. Автору близка периодизация социодинамики молодежи, предложенная Ю. Р. Вишневым: предыстория (1920–1940-е гг. XX в.); субкультурный период (1950–1960-е гг.), время «домолодежного бунта»; контркультурный период (конец 1960-х – начало 1970-х гг.), период протеста; «стилевой» период (1970-е – 1990-е гг.), когда на первый план выходят различия в стиле жизни и поведения различных групп молодежи [3, с. 56].

Всплеск интереса ученых в России к молодежной тематике всегда происходил в конкретных социально-экономических ситуациях. Например, в социологии молодежи установился проблемный подход, т. е. ученые строят логику своей научной стратегии исходя из тех проблем, которые несет общество, а не из логики особой социально-демографической группы молодежи. Отсюда и тематика: становление молодежи как социальной группы, молодежь как трудовой ресурс послереволюционной разрухи, первое послереволюционное поколение молодежи, проблемы сохранения идеологического контроля над молодым поколением в Советском Союзе, молодежные неформальные объединения.

В 20-е гг. XX столетия появилось значительное количество работ в области социологии, в которых наибольшее внимание уделялось проблемам труда и молодежи. Интерес к трудовой активности молодежи объяснялся прагматической потребностью преодолеть техническую отсталость производства, низкую культуру труда, дезорганизацию производства, доставшуюся как наследие царского режима и разрушительных войн. Молодежь же составляла существенную долю трудовых ресурсов. Следующий всплеск интереса к

молодежи в послереволюционный период приходился на 30-е гг. Молодежь рассматривалась как объект социалистического воспитания. Выделение социологии молодежи относится ко времени молодежной революции 60-х гг. В центре исследований – интерес к конфликту поколений и роли молодежи в социальных изменениях. В советской социологии исследования молодежи возродились в 60-е гг., центральным вопросом был вопрос о социалистических идеалах. Тогда же зародилась социология труда, в рамках которой и изучались проблемы трудового коллектива, его роль в воспитании нового поколения. Социологи труда выполняли функцию соединительного звена между философами, которые занимались идеологическими вопросами, и экономистами, решавшими конкретные вопросы производства. В 70-е гг. прошлого столетия начались исследования массовых ориентаций в ситуации выбора профессии (школа В. Н. Шубкина), результатом которых явился основной содержательный вывод о несоответствии между потребностями рынка труда и потенциалом самой молодежи, сложившимся в процессе образовательной подготовки, т. е. противоречие между рынком труда и немобильной системой образования, формирующей завышенные ожидания молодых людей [29]. В социологии же труда наряду с академическим направлением сформировалась заводская социология, которая занималась конкретными прикладными исследованиями, в том числе и проблемами молодежи, работающей на промышленном предприятии. В. Н. Шубкина считают основателем академической школы по исследованию проблем жизненного старта молодежи и престижа профессии.

Нельзя не отметить исследования Ф. Р. Филиппова, анализирующего молодежные проблемы через призму воспроизводства социальной структуры советского общества и межпоколенных социальных перемещений. На становление школы исследования путей во взрослую жизнь большое влияние оказал эстонский социолог Микк Титма, который делал основной акцент на региональных особенностях жизненного пути поколения в рамках разных национально-территориальных общностей, различающихся по харак-

теру культур и уровню экономического развития регионов. Труд, профессиональная и социальная мобильность изучались как одни из традиционных сфер жизнедеятельности молодежи.

Социально-психологическое направление в развитии молодежной проблематики представлено ленинградской школой В. Т. Лисовского. Исследованием молодежной субкультуры занимался И. С. Кон, который теоретически обосновал ее существование.

В 70–90-е гг. продолжалось изучение молодежных проблем заводскими социологами. Одними из основных задач социологических служб промышленных предприятий были: методическое руководство профориентационной работой; контроль над внедрением системы профессиональной адаптации молодых работников в коллективе; участие в организации формирования резерва руководящих кадров предприятия на конкурсной основе; проведение экспертных оценок деловых качеств и психодиагностики личности претендентов на профессионально-квалификационное и служебное продвижение. В настоящее время в связи с общим кризисом науки, а также появлением множества иных проблем число исследований по молодежной проблематике существенно снизилось по сравнению с началом 90-х гг. прошлого столетия. В условиях жестких законов рыночной экономики молодежная проблематика отодвинута с переднего плана, да и интересы самой молодежи направлены больше на поиски более быстрого и адекватного приобретения статуса взрослого, экономически полноправного человека. Тем не менее новая социальная ситуация вызвала к жизни новые направления в области молодежных исследований: молодежные рынки труда, возможная безработица; социальная защита молодежи и молодых семей; новые формы потребительского и экономического поведения молодежи; проблемы бездомных. Уже в течение ряда лет под руководством В. Т. Лисовского осуществляется комплексная научная программа «Молодежь России», направленная на выработку социальной политики в отношении молодежи.

Научные труды известного уральского социолога профессора Ю. Р. Вишневого посвящены изучению межпоколенных отноше-

ний и проблем молодежи. Он анализирует социальную проблематику молодежи в трех аспектах:

- теоретическом, ориентированном на выявление специфики социологии молодежи как отраслевой социологии, изучающей жизнь и культуру особой социально-демографической группы;
- историческом, фиксирующем процесс становления и развития зарубежной и отечественной социологии молодежи, отражение в ней динамики социокультурных ориентаций;
- актуальном, обобщающем результаты социологических исследований [3, с. 5].

Тем не менее исследований, посвященных проблематике работающей молодежи, явно недостаточно. Вместе с тем на промышленные предприятия сейчас приходят молодые люди, сознательная фаза социализации которых пришлась на период развития рыночных отношений в России и соответственно рыночной (индивидуализированной) психологии. Новое поколение не только получило новый опыт образования и профессиональной подготовки, но вступает в жизнь при сокращении шансов на трудоустройство.

Прежде чем определить особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии, необходимо рассмотреть существующие в научной литературе подходы к определению понятия «молодежь».

Ю. Р. Вишневский отмечает что понятие «молодежь» многомерно. Молодежь – это и общность, определенная социально-демографическая группа; и социальный институт, молодежное движение (организация и функционирование молодого поколения, его отношения с другими поколениями; характер, формы и тенденции развития молодежного движения); и специфический образ жизни, система ценностей, установок и норм поведения, стиль жизни, мироощущение, мировоззрение (специфическая молодежная культура) [3, с. 12]. Он выделяет основные аспекты анализа: специфика молодежи как социально-демографической группы, ее возрастные границы и социальный статус; характер и факторы социализации молодежи; особенности молодежной культуры; молодежь как це-

лостное поколение и особенности социальной жизни молодежи различных групп, регионов, стран; социодинамика поколений, механизмы преемственности поколений и их роль в социальном обновлении общества; формы, уровни и механизмы участия молодежи в различных сферах социальной жизни; включенность молодежи в функционирование различных социальных институтов; динамика ценностных ориентаций и установок, интересов и мотивов молодых людей; возрастной символизм – образы молодежи в массовом общественном сознании, обряды, ритуалы, традиции, с которыми общество связывает переход человека от одного возрастного этапа к другому [3, с. 13]. В целом он выделяет три подхода к оценке молодежи и ее места в обществе: критически-осуждающий, восторженно-оптимистический и объективистский. Последний предполагает выделение положительного значения молодежной демографической группы и учет негативных тенденций, которые реально существуют в молодежной среде.

Наиболее типичные подходы к определению молодежи и молодости:

1. Психософизиологический подход. Молодость – это период развития человеческой личности между «puberty» (половая зрелость) и «maturity» (полная зрелость).
2. Конфликтологический подход. Молодость – это трудный, полный стрессов период жизни; длящийся конфликт между индивидом и обществом; проблемная стадия в развитии человека.
3. Стратификационный подход. Молодежь – это особая социально-демографическая группа, ограниченная возрастными рамками; со специфическими социальными позициями, статусом и ролями.
4. Субъективный подход. Молодость – это особое мироощущение, устремленность в будущее, оптимизм, жизнелюбие, жажда деятельности, ощущение себя молодым вне зависимости от реального возраста.
5. Процессуальный подход. Молодые – это те, кто не завершен, не интегрирован, находится в состоянии становления, формирования.

6. Социально-психологический. Молодость – это определенный возраст со своими биологическими и психологическими отношениями.

7. Ролевой подход. Молодость – это особая поведенческая фаза в жизни людей, когда они более не играют ролей ребенка и в то же время не являются полноправными носителями ролей «взрослого».

8. Субкультурный подход. Молодежь – это группа со своим специфическим образом жизни, стилем поведения, культурными нормами и ценностями.

9. Социализационный подход. Молодость – это период социального роста, первичной социализации. Главная цель юности – самоопределение, персонализация. В юношеском возрасте бурно развивается чувство индивидуальности.

10. Интеракционистский. Молодость – одно из трех состояний души, присущих каждому человеку. Оно проявляется в спонтанности, непосредственности, нестандартности поведения [3, с. 22].

Обобщая данные подходы, представляется правомерным выделить основные признаки, присущие молодежи:

- 1) принадлежность к определенной социально-демографической группе;
- 2) четкие возрастные границы и социально-психологические особенности;
- 3) обладание определенным социальным статусом, ролью и социокультурным поведением;
- 4) особенности психофизического развития;
- 5) специфика жизнедеятельности, связанная с процессами социализации и самоопределения.

Представляется правомерным определение В. Т. Лисовского: «Молодежь – это поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих (а в более зрелом возрасте уже освоивших) общеобразовательные, профессиональные и культурные функции и подготавливаемых (подготовленных) обществом к усвоению и выполнению социальных ролей взрослого» [цит. по: 3, с. 36]. Мо-

лодость – это и возраст, и ступень развития личности, и определенный социальный статус. Ю. Р. Вишневский отмечает характерную особенность социального статуса молодежи – ее подчиненность, несамостоятельность, маргинальность, потребность в перспективе [3, с. 36–38].

Таким образом, «молодежь – особая социально-демографическая группа, находящаяся в определенных возрастных границах, которая переживает период становления социальной зрелости и обладает определенным социальным статусом, который обуславливается состоянием социально-экономического развития общества» [31, с. 72].

В своей работе мы будем исходить из определения молодежи как «большой общественной группы, имеющей специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, их духовный мир находится в состоянии становления, формирования» [33, с. 421].

Тем не менее одно из самых распространенных определений: молодежь – это поколение «Х». Это можно объяснить не только неизученностью молодежных проблем, но и нечеткостью возрастных границ. К молодежи обычно относят (в статистике, в социологии) людей в возрасте 16–30 лет. Однако социальная неоднородность молодежи побуждает некоторых исследователей определять «верхнюю» возрастную границу молодежи в зависимости от продолжительности формирования социально-экономических и профессиональных качеств различных ее групп. Так, социальное и профессиональное становление молодого рабочего в основном завершается к 25 годам, а молодого ученого – к 35. Возрастные границы молодежи зависят также от особенностей конкретно-исторической ситуации в той или иной стране, ее общественного строя. Например, широкое применение детского труда, труда подростков существенно сдвигает нижнюю возрастную границу молодежи к более ранним годам.

Социальная структура молодежи есть слепок классово-слоевой структуры данного конкретного общества. Молодежь – наиболее мобильная его часть, оказывающая активное воздействие на динамику социальной структуры, изменения классового и слоевого состава населения. Для молодежи характерна высокая интенсивность как межгенерационной, так и внутригенерационной мобильности (наибольшее число переходов из одних социальных групп в другие приходится, например, в России на первые 10 лет трудового стажа) [35, с. 421].

Данному определению не противоречит представление о молодежи как о социально-демографической группе, выделяемой на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и социально-психологических свойств [2, с. 478]. Молодость как определенная фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но ее конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации.

Социальный портрет современной молодежи. Проблемы молодежи. Современная молодежь в российском обществе сталкивается с множеством демографических, социальных, экономических и нравственных проблем. А. И. Кравченко выделяет следующие:

Первая проблема – сокращение численности молодых людей и, следовательно, старение населения, снижение роли молодежи как трудового ресурса общества.

Вторая проблема – ухудшение состояния здоровья детей и подростков. Нынешнее молодое поколение менее здорово физически и психически, чем предыдущее.

Третья проблема – молодежная безработица. Статистические данные свидетельствуют о том, что доля молодых людей в составе безработных остается высокой. В 2000 г. уровень безработицы стабилизировался. В жизни молодых людей последних лет получило широкое распространение чувство тревоги в связи с перспективой

стать безработным. Исследования показали, что боятся стать безработными в будущем более 70 % опрошенных.

Четвертая проблема – падает социальная ценность труда, престиж ряда важных для общества профессий. Последние исследования свидетельствуют, что молодежь отдает предпочтение не столько интересным по содержанию профессиям, сколько материально выгодным.

К выделенным проблемам можно добавить пятую проблему – кризис ценностного сознания молодежи, проблема ценностного самоопределения. Исследования Ю. Р. Вишневого показывают следующие, неразрывно связанные с становлением ценностных ориентаций, общепокоренческие проблемы молодежи:

- изменение моделей участия молодежи во всех сферах жизнедеятельности;
- растущая отчужденность между поколениями;
- дифференциация самой молодежи;
- потеря идеалов и смыслообразующих целей значительной частью молодежи;
- сложности социальной адаптации;
- развитие достаточно автономной «молодежной культуры»;
- переплетение в социальном самочувствии молодых людей самых разнообразных кризисов – самореализации, социализации, доверия к социально-политическим институтам общества;
- присущее многим молодым людям ощущение социально-ущемленной группы;
- аполитичность значительной части молодежи; распространность таких черт, как агрессивность, страх, экстремизм, ориентация на культ силы;
- узкий практицизм мышления и поведения;
- девальвация в глазах определенной части молодежи социальной ценности образования и др. [3, с. 146–147].

Шестая проблема – становление человека экономического и связанные с этим более конкретные проблемы:

- социальная и профессиональная ориентация молодежи;

- адаптация молодых работников в коллективе, профессиональное самоопределение и трудовой путь молодежи, ее профессиональные интересы;

- развитие личностного потенциала молодого работника, формирование его культуры производства, изменение мотиваций труда [3, с. 188].

Классификацию социальных проблем молодежи можно проводить по разным основаниям: территориальному, временному, системному признаку. В контексте последнего представляет интерес исследование общих проблем молодежи, присущих данному обществу, уровню его развития, и чисто молодежных проблем, свойственных именно этой социально-демографической группе, обусловленных ее положением и ролью в обществе.

Очень важно рассматривать проблемы молодежи в контексте такого многозначного социального явления, как преемственность поколений. Для анализа этого явления в социологии используются предложения, в контексте которых возможен различный подход к трактовке понятия «поколение» и, соответственно, места молодежи в нем.

В этой связи Ж. Т. Тощенко выделяет пять значений поколения: демографическое поколение, или когорта, означает совокупность сверстников, родившихся приблизительно в одно время и образующих возрастной слой населения; антропологическое поколение указывает на происхождение от общего предка и дает представление о генеалогии семьи; историческое поколение охватывает отрезок времени, равный интервалу между рождением родителей и рождением их детей (статистически этот период равен приблизительно 20–25 годам); хронологическое поколение функционирует в такой период времени, в течение которого живет и активно действует данное поколение (оно близко по значению к демографическому, но дает возможность представить судьбу именно данного поколения, пережившего на личном опыте уникальные, неповторимые события, оказавшие влияние на восприятие жизни, взаимодействие со сверстниками); символическое поколение означает

общность современников, жизнь которых совпала с особым периодом истории, сделав именно их свидетелями и участниками событий, реформ, революций [31, с. 227]. Ю. Р. Вишневский, применяя интегративный метод, отмечает, что поколение – это определенная возрастная когорта, имеющая более или менее жесткие возрастные границы; это когорта сверстников; это «динамический компромисс между массой и индивидом». Он выделяет типологические признаки поколения: общность социальных условий формирования и жизненного опыта; общность решаемых задач, реализуемых социальных ролей и функций; общность доминирующих возрастных социально-психологических черт; общность поколенческого сознания, поколенческого духа; хронологический период [3, с. 40].

При классификации проблем молодежи социологи исходят из того, что молодежь рассматривается прежде всего с позиций места, которое она занимает в производстве и развитии общественной жизни, и ее функционирования в качестве определенной социально-демографической группы.

Социальное качество молодежи характеризуется, во-первых, теми общественными отношениями и общественными формами, которые выделяют ее в самостоятельную (относительно других) социально-демографическую группу. То есть отличительное социальное качество молодежи связывается с тем специфическим местом, которое она занимает в социальной структуре, и определяется способностью молодого поколения воспроизводить сложившиеся на момент ее становления общественные отношения. Иначе говоря, речь идет о потенциальных сущностных силах молодого человека.

Отличительное социальное качество молодежи на современном этапе определяется способностью молодого поколения не только наследовать и воспроизводить сложившуюся на момент его становления социальную структуру общественных отношений, но и участвовать в ее активном совершенствовании и преобразовании.

Во-вторых, молодежь как субъект общественного производства характеризуется особым содержанием личностной и предметной

стороны конкретно-исторического бытия. Подобное проявление социального качества молодежи связано со спецификой ее социального положения и определяется особенностями процесса социализации.

Конкретные условия бытия молодых людей определяют специфику молодежного сознания, единство структурных элементов которого и образует побудительно-мотивационные сущностные силы молодежи. Внутри этого единства возникает многообразие противоречивых тенденций, определяющих сущность молодежных проблем. Перечисленные проявления социального качества молодежи, переходя в процессе развития одно в другое, взаимодополняют друг друга, обуславливая социальную сущность, которая реализуется посредством деятельности.

Таким образом, при исследовании молодежи рассматриваются следующие относительно самостоятельные, однако прочно взаимосвязанные составляющие: потенциальные сущностные силы (личностный потенциал); побудительно-мотивационные факторы и социальная деятельность, которая является способом реализации сущностных сил.

Потенциальные социальные силы определяют личностные возможности (потенциал) молодого поколения, т. е. способность становиться в процессе развития субъектом общественной жизни. Обретая способности к производственному потреблению, каждое новое поколение «становится производительной силой, равно как способности к индивидуально-личностному потреблению обеспечивают развитие сущностных сил человека» [31, с. 229]. Именно в двуединой направленности способностей проявляется их роль как потенциальной сущностной силы молодежи.

Своеобразие молодежи как социальной группы заключается в наличии значительной доли молодежи (учащиеся, студенты), не имеющей в полном смысле слова собственного социального положения и характеризующейся либо своим прошлым социальным статусом – социальным положением родительской семьи, либо своим будущим статусом, связанным с профессиональной подготов-

кой. Социальные особенности различных групп молодежи определяются не только их формальной принадлежностью к различным структурам общества, но и непосредственной включенностью в массовые движения. Образующие таким образом социокультурные модели сознания и поведения молодежи (неформальные, политические, когортные и т. д.) существенно различаются.

Понимание природы качественных изменений сущностных характеристик молодежи непосредственно связано с источником ее развития, т. е. с сущностью тех объективных противоречий, которые лежат в основе развития этой социально-демографической группы. Молодежь не является саморазвивающейся системой. Будучи частью общества, она включена во все многообразие его связей и отношений. Вместе с тем ей присущи специфические общественные функции – воспроизводственная, трансляционная, инновационная. Выделение молодежи в качестве относительно самостоятельной общественной группы связывается прежде всего с воспроизводственной функцией. В общественной жизни одновременно осуществляются процессы воспроизводства жизненных средств (предметно-вещественной стороны общественной жизни) и человеческих (духовных и физических) сил. Отсюда следует вывод, что если мы связываем специфическое положение молодежи в системе воспроизводства общества главным образом с процессом становления субъекта общественной жизни, то именно в противоречии, возникающем между этими двумя сторонами общественного производства, и коренится основной источник развития молодежи.

Это противоречие вызвано, во-первых, различным характером деятельности, лежащей в основе каждой из форм общественного производства, а следовательно, различиями в природе и направленности социальных связей, опосредованных этой деятельностью; во-вторых, различным способом присвоения субъектом результатов этой деятельности; в-третьих, различным отношением к каждой из форм общественного производства со стороны общества на разных этапах его развития.

Кризисные явления, затронувшие в настоящее время обе стороны процесса становления молодого поколения, как в сфере производства жизненных средств, так и в воспроизводстве собственных духовных и физических сил, полностью разбалансировали этот процесс. Рыночные механизмы все более вытесняют молодых людей из сферы основного производства в сферу обращения и, соответственно, в область потребительства. Среди молодежи резко усилилась тенденция к бездуховности, утрате нравственных критериев общественного поведения, ухудшению психофизического здоровья.

Разрушение моральных устоев ведет к вседозволенности, распушенности, причем эти отклонения являются следствием отклонений в образе жизни молодежи.

В наиболее общей форме об уровне социального развития (зрелости) молодежи можно судить по степени воспроизводства в данном конкретном поколении социально-исторической целостности. В условиях стабильного общества фактически происходит трансляция социального опыта. В этом случае молодое поколение репродуцирует его социальную структуру как целое, и данная структура в основе своей отражается в среде молодежи как целостной социально-демографической группе [31, с. 229].

В настоящее время для молодежи России характерны существенные региональные и национальные различия, а также неустойчивость и противоречивость процессов, происходящих в ее среде, как и в обществе в целом.

Так, например, общество в условиях демографического кризиса заинтересовано в приросте населения, а молодые люди заинтересованы в обратном. Они хотят избежать проблем, связанных с рождением ребенка. Общество заинтересовано в сохранении достигнутого уровня образованности своих граждан, а молодежь больше заинтересована в работе, которая позволяет обрести экономическую самостоятельность. Работа же сегодня напрямую не связана с качеством и уровнем образования [33, с. 72].

Рассмотрение комплекса вопросов состояния и тенденций развития потенциала молодежи в России позволило сделать ряд вы-

водов, которые, на наш взгляд, можно отнести к работающей молодежи:

1. Два из трех основных показателей, характеризующих положение молодых россиян (образование и занятость), находятся на достаточно высоком уровне и по относительной величине вполне сопоставимы с показателями в развитых странах. Однако и в сфере образования, и в сфере трудоустройства наблюдается высокая межрегиональная дифференциация, отражающая неравенство уровня социально-экономического развития субъектов Федерации. Это относится и к таким показателям, как заболевания, травматизм, преступность.

В сфере образования наблюдается значительная межрегиональная дифференциация основных показателей доступности (охват, выпуск и др.) высшего профессионального образования из-за неравномерности размещения высших учебных заведений на территории Российской Федерации.

Анализ качества образования и трудоустройства молодых людей показал, что имеет место несоответствие структуры выпуска по ступеням образования и содержания как общего, так и профессионального образования требованиям рынка труда и социализации молодого поколения. В результате широкое распространение получило трудоустройство не по специальности, занятие молодыми выпускниками рабочих мест, не требующих высокого уровня образования, отказ от работы из-за завышенных ожиданий и самооценки. Молодежь на российском рынке труда выступает в качестве наиболее мобильной части населения, характеризующейся относительно более высокой скоростью адаптации к требованиям рынка. Поэтому в целом в России в настоящее время возможности трудоустройства у молодежи не меньше, если не больше, чем у лиц среднего и старшего возраста, даже несмотря на отсутствие у нее опыта работы.

Одной из наиболее частых причин смертности среди молодого трудоспособного населения страны остается смертность в результате внешних причин. Травматизм, как умышленный, так и неумыш-

ленный, является причиной наибольшей доли суммарной тяжести болезней, выраженной в потере активных лет жизни. В России в последние годы отмечается некоторый рост травм среди молодого населения.

2. Распространение среди молодежи туберкулеза, курения и алкоголизма, травматизма и смертности от внешних причин имеет четко выраженную региональную привязку, также напрямую связанную с уровнем социально-экономического развития регионов.

Имеющиеся данные свидетельствуют о наличии существенных различий и в уровне молодежной занятости по стране. Высокий уровень дифференциации занятости по регионам частично связан с объективными региональными экономическими условиями – общей экономической ситуацией, состоянием рынка труда, отраслевой структурой экономики и т. д. Кроме того, существенное влияние на региональные показатели занятости молодежи оказывает территориальное размещение учебных заведений (особенно вузов).

3. Безработица среди молодежи зависит в первую очередь от общей ситуации на рынке труда в данном регионе, т. е. тесно связана с общими показателями безработицы. При этом, как и в более старших возрастных группах, характеристики положения молодежи на рынке труда улучшаются с повышением уровня образования. Чем выше уровень образования, тем выше уровень занятости и тем ниже доля безработных в численности соответствующей группы. Выпускники высших учебных заведений испытывают проблемы с трудоустройством в наименьшей степени (хотя, к сожалению, далеко не всегда речь идет об устройстве на работу по специальности). Несколько большие сложности с трудоустройством испытывают выпускники учреждений среднего и начального профессионального образования, хотя и здесь сложности не имеют критического характера.

4. Наиболее проблемные, с точки зрения молодежной политики занятости, регионы группируются в нескольких относительно компактных (насколько это определение применимо к России) гео-

графических районах (на Северном Кавказе, в Южной Сибири и на Дальнем Востоке) [23, с. 124–127].

Особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии. При рассмотрении особенностей молодежи, работающей на промышленном предприятии, необходимо отметить, что взрослость – это наиболее длительный период становления личности в онтогенезе: с 18 до 60 лет. В рамках этого периода выделяют период ранней взрослости (18–23 года) и период взрослости (24–60 лет), включающий стадию молодости (24–27 лет) [9, с. 138]. Кроме того, необходимо учитывать, что молодежь, работающая на современных промышленных предприятиях, подвержена профессиональным кризисам (см. работы Э. Ф. Зеера).

Юность характеризуется наиболее высокой степенью восприятия социального и профессионального опыта. Это возраст поиска места работы и трудоустройства, освоения новых социально-профессиональных ролей и в то же время – возраст крушения жизненных планов. Юность – это возраст огромных личностно-значимых приобретений: друзей, любимых, детей, профессии (специальности), референтных социально-профессиональных групп, собственного жилья, престижных вещей. Но это также возраст нереализованных возможностей, бесперспективности, разочарования, нравственной деформации. Э. Ф. Зеер отмечает, что переход от школьного обучения к новой форме жизнедеятельности (от одной ведущей деятельности к другой), глубокое изменение ситуации развития приводит к кризису идентичности, который выражается в том, что личность испытывает неуверенность, дискомфорт, растерянность вследствие резко изменившихся условий жизнедеятельности и необходимости определить свое место в новой социально-психологической ситуации [10, с. 140]. Ведущей деятельностью является профессиональное образование, которое молодые люди получают в начальных и средних профессиональных учебных заведениях. Альтернатива – получить профессиональную подготовку на предприятиях, в фирмах, организациях в течение короткого времени (до одного года). Основные психологические новообразования на

данной стадии становления – самостоятельность, социальная зрелость, обобщенные способы познавательной и профессиональной деятельности, социально-профессиональная компетентность. Молодость – это время начала самостоятельной трудовой деятельности, вступления в брак и установления семейных отношений.

Особенность социальной ситуации развития определяется тем, что молодость начинается с трудоустройства, с перспектив профессиональных достижений: достойной заработной платы, хорошего морально-психологического климата в трудовом коллективе, перспектив профессионального роста и карьеры. Противоречия между ожиданиями и реальным положением порождают кризис социально-профессиональных экспектаций. Молодой человек вынужден пересмотреть свою сложившуюся Я-концепцию, заново определить смысл жизни. Этот кризис проявляется у тех молодых людей, кто не смог трудоустроиться по полученной специальности. Для этих молодых специалистов актуальным становится получение дополнительного профессионального образования. Преодоление кризиса социально-профессиональных экспектаций требует от личности актуализации своей социально-профессиональной компетентности и мобилизации эмоционально-волевой сферы. Ведущей деятельностью становится нормативно-одобряемая, т. е. деятельность, способы осуществления которой отражены в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и технологической документации. Освоение этого вида деятельности приводит к появлению и развитию психологических новообразований: профессиональной социализации, профессионального опыта, профессионально важных качеств, профессиональной идентичности [10, с. 145].

Стадия профессиональной адаптации завершается после освоения технологии и приобретения необходимых профессиональных качеств личности. По истечении 3–5 лет выполнения любой работы у специалистов может развиваться неудовлетворенность своей профессией: статусом, должностью, разрядом, обязанностями, взаимоотношениями с коллегами, руководителями. Специалист пос-

тепенно погружается в кризис социально-профессионального роста. С 27 лет ведущим фактором дальнейшего развития личности становится созидание. К 30 годам наблюдается различие в жизнедеятельности мужчин и женщин. Для женщин эмоциональное благополучие семьи, воспитание детей имеют большую значимость, нежели для мужчин. Мужчины в большей степени ориентированы на профессиональную деятельность, профессиональные достижения и карьеру. Важную роль играет экономический фактор, так как родители к этому времени перестают материально поддерживать молодые семьи. Важное значение приобретает социально-профессиональный статус молодых людей: место работы, должность, квалификация. Ведущей деятельностью для женщин становится или семейно-бытовая, или производственная, а для мужчин, за редким исключением, – только профессиональная.

К 30–33 годам происходит становление функциональной основы интеллекта человека, что приводит к росту интеллектуальной активности и продуктивности в рамках уже сложившейся профессиональной деятельности. Важным условием этого становится постоянное повышение квалификации и последипломное образование [10]. Основными новообразованиями в возрасте 28–33 года являются социально-профессиональная активность, самостоятельность, социальная ответственность, профессионально обусловленные черты характера. Но вместе с тем у части молодежи развиваются и нежелательные качества. К таковым относятся социально-профессиональный инфантилизм, социальный негативизм, профессиональная леность, консерватизм.

Молодежь современного промышленного предприятия неоднородна не только по половому, возрастному признакам, но и по стажевым и категориальным группам.

Основную часть работающей молодежи на предприятии составляют рабочие, которые приходят после окончания школы, начальных профессиональных училищ, технических лицеев, колледжей или после армии, а нередко и после продолжительного периода безработицы. Массовые профессии на предприятии относятся к

профессиям типа «человек–техника». Обстоятельства трудовой деятельности работников включают необходимость длительной работы в неудобных позах (мышечное напряжение, перенос и подъем грузов и тяжестей), наличие угрозы для жизни (электрический ток, высота, колющие, режущие, вращающиеся предметы). Это тяжелый физический труд, как правило, в плохих условиях (шум, грязь). К рабочим массовых профессий на предприятии предъявляются следующие требования: точность и самоконтроль, хорошая работа всех анализаторных систем (особенно точность зрения, слуха, хорошую координацию движений), а также общие психологические требования к регуляторным процессам (функции памяти, внимания, мышления, способность и готовность к принятию решения в условиях дефицита времени), требования к самодисциплине и осторожность.

Индивидуально-психологические особенности молодых рабочих, трудоустраивающихся на промышленное предприятие. На протяжении ряда лет на исследуемом предприятии проводится психологическое тестирование лиц, трудоустраивающихся на работу. На основании результатов исследований даются рекомендации для трудоустройства по рабочим специальностям (ученик стропальщика, ученик термиста, ученик правильщика, ученик кузнеца, ученик подручного вальцовщика, ученик волочильщика и т. д.). Приведем результаты проведенного в 2006 г. исследования 60 человек, трудоустраивающихся на данное предприятие. Данное исследование, направленное на изучение индивидуально-психологических особенностей молодых рабочих, трудоустраивающихся на промышленное предприятие, позволило зафиксировать наличие существенных различий в индивидуально-психологических особенностях молодых рабочих и рабочих старше 30 лет по следующим параметрам: выносливость, надежность, техническое мышление.

Предположение о том, что индивидуально-психологические особенности рабочих разных возрастных групп, трудоустраивающихся на промышленное предприятие, имеют существенные различия, подтвердилось.

На основании результатов исследования сделаны следующие выводы:

1. Молодые рабочие обладают высокой скоростью мыслительных процессов, способны справляться со значительным потоком информации, что составляет основу для хорошей продуктивности их деятельности. Однако раннее развитие утомления и низкая выносливость свидетельствуют о непродолжительности продуктивности работы. Несмотря на подвижность нервной системы, молодые рабочие не могут долго сохранять скорость и продуктивность работы на выявленном уровне «выше среднего».

Стабильной чертой работоспособности молодых рабочих является уровень точности работы выше среднего. Высокая амплитуда колебаний продуктивности деятельности в сочетании с выявленной точностью свидетельствует о среднем уровне надежности работоспособности обследуемых.

Сохраняя точность работы выше средней, молодые рабочие не смогут долго работать с доступной для них высокой скоростью, о чем свидетельствуют низкие показатели выносливости и средней надежности работоспособности.

2. Исследование развития технического мышления у молодых рабочих свидетельствует о том, что их умение читать чертежи, разбираться в схемах технических устройств и их работе, решать физико-технические задачи находится на удовлетворительном уровне. Полученные данные определенным образом указывают на склонность молодых рабочих к техническим специальностям, к работе с оборудованием и отдельными взаимодействующими механизмами.

3. Результаты исследования способностей молодых рабочих, связанных с сохранением текущей информации, необходимой для выполнения того или иного действия, указывают на низкий для взрослого человека уровень развития по данному параметру.

Такой уровень развития оперативной памяти может сказаться на процессе адаптации рабочих к профессии: он недостаточен для успешного освоения профессии, выполнения норм выработки,

соблюдения требований к качеству выпускаемой продукции и требований охраны труда и промышленной безопасности. Последнее может явиться причиной травм или несчастных случаев, связанных с производством.

4. Результаты исследования уровня нервно-психической устойчивости свидетельствуют о том, что у обследуемых молодых рабочих вероятны нервно-психические срывы, особенно в экстремальных условиях. Также возможно наличие скрытых акцентуаций и соматических заболеваний. Исследования показали, что у обследуемых молодых рабочих, возможно, ранее были нервно-психические срывы, чаще астенического или депрессивного характера. Также была выявлена предрасположенность к приему транквилизаторов, бытовой алкоголизации.

Таким образом, основными проблемами молодых рабочих, трудоустраивающихся на предприятие, являются:

- недостаточное развитие технического мышления;
- низкий уровень развития оперативной памяти;
- низкий уровень выносливости и недостаточный уровень работоспособности.

Проведенное исследование позволило изучить индивидуально-психологические особенности молодых рабочих, трудоустраивающихся на промышленное предприятие, выявить их отличие от рабочих старше 30 лет, трудоустраивающихся на промышленное предприятие, сформулировать предложения и рекомендации для организации и проведения профессионального отбора на промышленном предприятии.

Индивидуально-психологические особенности молодых специалистов с разным уровнем образования. Существующая реальность, связанная с демографической ситуацией в регионе, с особенностями развития рынка труда, сферы образовательных услуг, во многом определяет проблемы, стоящие перед работодателями, выпускниками средних и высших профессиональных учебных учреждений.

На сегодняшний день демографическая ситуация в Свердловской области остается очень сложной. Численность горожан пос-

тоянно уменьшается. Мы рассмотрели данную ситуацию на примере г. Каменска-Уральского. Сокращение численности населения города будет сохраняться на протяжении всего прогнозируемого периода (до 2015 г.), темпы снижения будут практически постоянными – 0,4 % в среднем за год. Начиная с 2006 г. ожидается постепенное сокращение пополнения численности населения рабочих возрастов из-за снижения уровня рождаемости. В целом с 2004 по 2015 г. численность горожан трудоспособного возраста снизится на 13,0 %, в то же время на 20,0 % увеличится численность горожан старше трудоспособного возраста. Соответственно, идет снижение количества выпускников 9-х и 11-х классов, пополняющих начальные, средние и высшие профессиональные учебные учреждения.

Налицо явная тенденция снижения численности трудоспособного населения и увеличение потребности в специалистах. Уже сегодня на промышленных предприятиях города идет борьба за привлечение квалифицированного профессионального персонала, в том числе молодых специалистов. Предприятия вынуждены покупать специалистов, т.е. заключать трудовой договор со специалистом после окончания им высшего учебного заведения либо вкладывать деньги в обучение необходимых производству специалистов в вузах и колледжах. Так, впервые в истории исследуемого предприятия в 2006 г. на учебной базе завода открыт филиал Каменска-Уральского радиотехнического техникума по специальности «Технология машиностроения» и филиал Каменска-Уральского политехнического колледжа по специальности «Обработка металлов давлением», где учатся молодые работники завода. Ряд работников завода обучается в УГТУ-УПИ по двухстороннему («студент-завод») и трехстороннему («УГТУ-УПИ-завод-студент») договорам.

Категории специалистов, служащих и руководителей в возрасте до 30 лет на исследуемом предприятии выражены в количественном отношении значительно уже. На основании результатов психологического тестирования и социологического опроса 60 молодых специалистов предприятия с разным уровнем образования (СПО и ВПО) сделаны следующие выводы:

1. Развитие интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств личности в целом в группах молодых специалистов с разным уровнем образования носит средний характер. Тем не менее в группе молодых специалистов с высшим профессиональным образованием выявлено большее количество работников с выраженным творческим потенциалом, развитым воображением, эмоциональной устойчивостью, высокой нормативностью поведения, а в группе молодых специалистов со средним профессиональным образованием – с более выраженными коммуникативными качествами. Результаты исследования позволяют говорить о большей выраженности у молодых специалистов с СПО таких качеств, как жизнерадостность, оптимизм, энергичность, социальная смелость, общительность, контактность, практичность, реалистичность, в то же время присутствуют некоторая неуверенность в себе, повышенная ранимость и тревожность.

2. Наиболее предпочитаемыми стратегиями поведения в конфликтных ситуациях для молодых специалистов, независимо от уровня образования, являются сотрудничество и компромисс, наименее привлекательна для них стратегия поведения, направленная на приспособление к партнеру.

3. В целом поведение молодых специалистов, независимо от их образования, можно назвать адаптивным.

Поведение молодых специалистов с ВПО характеризуется проявлением таких тенденций, как склонность к лидерству, доминированию, ориентация на конгруэнтность в контактах с окружающими, конформность. В поведении молодых специалистов с СПО проявляется некоторая прямолинейность, настойчивость в достижении целей, ориентация на лидерство и одновременно на сотрудничество с референтной группой. Молодые специалисты с ВПО более доминантные, уверенные в себе, критичные по отношению к социальному окружению, обладают более выраженной неконформностью в сравнении с молодыми специалистами с СПО.

4. Преобладающее количество молодых специалистов, независимо от образования, имеют средний уровень интернальности.

Количество испытуемых, имеющих высокий уровень интернальности (интерналов), значительно превышает тех, кто имеет низкий уровень (экстерналов). Более высокий процент интерналов по всем шкалам опросника locus-контроля зафиксирован в группе молодых специалистов с ВПО.

5. Адаптационный период молодых специалистов осложняется возникновением трудностей, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, налаживанием отношений с коллегами, что обусловлено в основном небольшим стажем работы и недостаточным опытом работы.

Одним из наиболее привлекательных факторов трудовой деятельности является наличие перспективы профессионального и личностного роста. Молодые специалисты считают, что они обладают достаточным личностным и творческим потенциалом для дальнейшего профессионального развития; самооценка таких качеств, как активность, мобильность, предприимчивость, творчество, самоопределение, самоорганизация и др., очень высокая. Но, по мнению респондентов, в профессиональной деятельности и в общественной жизни предприятия им далеко не в полной мере удается реализовать свой личностный и творческий потенциал.

Основными стимулами к эффективному выполнению своих трудовых обязанностей названы деньги и карьера. Но каждый четвертый молодой специалист оценивает уровень получаемой заработной платы как низкий, поэтому удовлетворены заработной платой только пятая часть опрошенных работников.

Таким образом, основными проблемами адаптации молодых специалистов являются: недостаточное развитие практических навыков работы на производстве; отсутствие эффективной программы, направленной на саморазвитие личности специалиста; слабое привлечение молодых специалистов к научной и общественной деятельности; недостаточное внимание к карьерному и профессиональному росту.

Облик молодых руководителей. Облик молодых руководителей можно определить по результатам исследования, проведенного на

промышленном предприятии в группе из 45 вновь назначенных мастеров в возрасте до 30 лет, которые явились объектом исследования. Данное исследование было проведено с целью создания обобщенного социально-психологического портрета вновь назначенных молодых мастеров.

У большинства молодых мастеров качества, необходимые руководителю, выражены в той или иной степени. Коммуникативные способности, умение взаимодействовать развиты несколько выше среднего уровня у половины опрошенных, у остальных находятся в основном на среднем уровне. Выраженная склонность к лидерству не отмечена ни у кого из тестируемых. Большинство мастеров в достаточной степени эмоционально устойчивы, не склонны к повышенной тревожности, способны справляться со стрессовыми ситуациями. В то же время у нескольких человек отмечен повышенный уровень тревожности, недостаточная эмоциональная стабильность.

В достаточной степени ответственны и дисциплинированы большинство мастеров. Две трети опрошенных показали умение хорошо контролировать свои эмоции и поведение, проявили организованность. Чуть более половины опрошенных довольно радикальны, инициативны, способны воспринимать новое. Остальные более консервативны.

Исходя из особенностей темперамента, можно отметить, что у половины мастеров из группы наиболее выражены черты характера сангвиников, у другой половины группы – флегматиков. Выраженные черты холериков и меланхоликов не выявлены. Примерно две трети мастеров обладают довольно высоким уровнем контроля над различными жизненными ситуациями. Можно сказать, что они в достаточной степени активны, самостоятельны, уверены в себе. Остальные более пассивны, не всегда уверены в своих силах.

При сравнении обобщенных показателей данной группы мастеров с обобщенными показателями членов резерва руководителей (возраст до 35 лет), прошедших тестирование, не выявлено существенной разницы. Тем не менее отмечены следующие различия:

- у мастеров несколько ниже развиты коммуникативные способности, умение взаимодействовать;
- менее выражены такие качества, как авторитарность, стремление к лидерству;
- мастера несколько хуже справились с интеллектуальными заданиями;
- эмоциональная устойчивость и способность справляться со стрессами, а также уровень ответственности и дисциплинированности примерно одинаковы в обеих группах, но у мастеров более высокие оценки по фактору «склонность к чувству вины», т. е. они несколько сложнее справляются с жизненными трудностями и склонны переживать их как внутренний конфликт;
- у резервистов несколько ниже уровень самоконтроля эмоций и поведения и меньше организованность.

Данное исследование позволило не только составить социально-демографический портрет вновь назначенных мастеров, но и выявить особенности ПВК молодых работников, в возрасте до 30 лет.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что молодежь – особая социально-демографическая группа, находящаяся в определенных возрастных границах, которая переживает период становления социальной зрелости и обладает определенным социальным статусом, обусловливаемым состоянием социально-экономического развития общества. Она имеет специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, их духовный мир находятся в состоянии становления, формирования. Учет проблем современной молодежи – необходимая предпосылка эффективной молодежной политики.

2. Понятия государственной молодежной политики и молодежной политики на предприятии

Опыт зарубежных стран в решении молодежных проблем. Из особенностей молодежи как социально-демографической группы

следует, что она нуждается в особом подходе со стороны государства. Поэтому в 90-х гг. было решено законодательно оформить молодежную политику России, так как в этом наша страна отставала от других стран.

В европейских странах существуют разнообразные концепции молодежной политики. В ряде европейских государств молодежная политика является самостоятельной частью государственной политики с четкой структурой и тесным взаимодействием составляющих. В других странах – предметом для обсуждения и находится в стадии становления. Ее основные элементы: область распространения (географические и социальные группы); возможности (роль и взаимодействие правительства и молодежных некоммерческих организаций); компетенция (вопрос тренинга и квалификации); сотрудничество, управление и структура (вертикальная и горизонтальная); ресурсное обеспечение (финансовые и человеческие ресурсы). В большинстве европейских стран молодежная политика призвана содействовать молодым людям в выборе их жизненного пути, в том числе в обеспечении занятости. Вопрос об интегрированной молодежной политике до сих пор находится в стадии обсуждения, и зачастую молодежное законодательство ограничено областью молодежной работы и формального образования.

Одной из наиболее значимых составляющих молодежной политики является образование и обучение на протяжении всей жизни. В большинстве европейских стран большое внимание уделяется вопросам профессиональной переквалификации и отношениям между формальным и неформальным обучением, между образованием, тренингом и предложениями на рынке труда. Образование является важным средством воспитания активной гражданской позиции и участия в жизни общества.

Европейская молодежь обладает довольно широкими возможностями социальной защиты и социальной поддержки со стороны государства. Однако в настоящее время эти возможности постепенно заменяются программами профессионально-технического образования.

Семейная политика и социальная защита детства в большинстве стран не являются приоритетами молодежной политики. Незначительное внимание уделяется и вопросам молодежной юстиции, несмотря на то, что правонарушения среди молодежи являются одновременно и причиной и следствием социального неприятия. Исторически сложилось, что досуг и культурное образование и воспитание молодежи – это приоритетные области молодежной политики европейских государств [23, с. 153].

Основные вопросы молодежной политики разных государств имеют много общего: это гражданская позиция; информация; многонациональность и меньшинства; мобильность и интернационализм; защита; равные возможности. Молодежная политика государств является международным стандартом. В последние десятилетия молодежная проблематика включается в сферу межправительственного и межгосударственного сотрудничества. Вопросы молодежной политики в этой связи получают свое отражение в деятельности международных организаций.

В формировании и реализации молодежной политики ООН выделяет два взаимосвязанных элемента. Во-первых, молодежь сама должна сформулировать свои интересы и обеспечить им достаточную поддержку. Во-вторых, национальные правительства должны поддерживать позитивные устремления молодежи, расширять ее деятельность, создавать условия для активного участия в жизни общества, должны установить параметры, принять конкретные программы в области прав, интересов, потребностей молодежи. В документах ООН определены основные направления молодежной политики и пути решения молодежных проблем. По мнению ООН, в настоящее время основными проблемами, влияющими на развитие молодежи, являются проблемы мира, образования, профессиональной подготовки, труда, охраны здоровья, жилья, семейной жизни, культуры.

Среди молодежных проблем ООН на первое место выдвигается занятость молодежи, ее деятельность в экономической сфере. ООН выделяет следующие меры, необходимые для реализации:

ратифицировать и применять международные конвенции о труде, относящиеся к молодежи; проводить политику, направленную на полную занятость и ликвидацию безработицы среди молодежи; отстаивать равные с остальными права молодежи при найме и равенство всех молодых людей; на государственном уровне обеспечить предоставление вступающим в трудовую жизнь молодым людям первого рабочего места, создавать для молодежи новые рабочие места; оказывать молодежи помощь в приобретении предпринимательских навыков; укреплять учреждения, занимающиеся вопросами трудоустройства, в том числе и непосредственно работающие с молодежью; предоставлять молодежи информацию о перспективных возможностях трудоустройства до поступления в учебные и профессиональные заведения, т. е. до приобретения профессии; содействовать развитию молодежных кооперативов, фермерских хозяйств; учитывать интересы молодежи при планировании долгосрочных капитальных вложений и рациональном использовании людских ресурсов; увеличивать доступ молодых людей к технической и общеобразовательной подготовке по перспективным программам, способствующим развитию предпринимательских качеств; содействовать расширению участия работающих молодых людей в принятии решений в сфере производства и управления [23, с. 157].

Необходимо отметить, что категория населения «молодежь» временна, но при этом нельзя забывать, что политика, которую государство проводит сейчас в отношении молодежи, скажется на будущем развитии общества [18, с. 58]. Поэтому общемировой тенденцией в молодежной политике является поиск новых моделей работы с молодежью, отвечающих вызову времени, осознание необходимости увеличения инвестиций в молодежную политику и более широкое использование международного опыта для определения основных черт молодежной политики на национальном уровне.

Понятие государственной молодежной политики и ее приоритеты. Эффективная государственная молодежная политика – один из важнейших инструментов развития страны, роста благососто-

яния ее граждан и совершенствования общественных отношений. Государственная молодежная политика реализуется в Российской Федерации в отношении молодых жителей в возрасте от 14 до 25 лет. В то же время она адресована молодым людям, испытывающим трудности в процессе интеграции в общество и оказавшимся в трудной жизненной ситуации до достижения ими возраста 30 лет, а также молодым семьям. Молодежь во многом определяет направленность идущих в обществе процессов, возможность социальной стабилизации и экономического роста. Именно она – трудовой и экономический потенциал, от которого зависит прогрессивное развитие общества или его упадок. Поэтому политика государства и предприятий по отношению к молодежи, в том числе и работающей, должна строиться так, чтобы обеспечить наиболее эффективное воспитание, полноценное образование, успешную социализацию, адаптацию и самореализацию. Эти цели требуют не просто совершенствования всех систем работы с молодежью, но полной ее перестройки, формирования идеологии, теории и практики работы по ее социализации, адаптации и воспитанию. Система государственной поддержки и субсидирования молодежной политики должна способствовать преемственности и координации разрозненных усилий молодежи, которая не всегда способна самостоятельно найти свое место, определить свою социальную функцию и роль.

При написании данной работы мы исходили из определения государственной молодежной политики (ГМП) как деятельности государства, направленной «на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив» [4, с. 559].

В последние годы в государственной молодежной политике сложилось непростое положение: у государства не хватает средств для кардинального улучшения жизни молодежи, не дали должных результатов законы об образовании, охране здоровья населения, реализация молодежных программ. Кроме того, пока так и не принят

Федеральный закон «Об основах государственной молодежной политики». Ухудшение социально-экономического положения россиян не создает достаточных гарантий для осуществления молодыми гражданами своих прав на охрану здоровья, на образование, труд, отдых, на гармоничное духовное, нравственное и физическое развитие. В Российской Федерации требует неотложного рассмотрения ряд проблем, связанных с реализацией государственной молодежной политики на современном этапе.

Особо следует отметить устойчивый взгляд общества на молодежь как социально пассивную, замкнутую в системе своих интересов и потребностей, находящуюся в переходном, маргинальном состоянии социальную группу, потребителя социальных услуг, различных видов безвозмездной помощи, поддержки со стороны государства. В сложившейся ситуации необходимо остановить негативные тенденции в молодежной среде, принять радикальные меры по качественному улучшению положения молодежи, воспитанию культуры здорового образа жизни, новых ценностных ориентиров, включающих высокий уровень гражданственности и патриотизма. Если в краткосрочной перспективе эти меры не будут реализованы, то возникнет реальная угроза национальной безопасности России [23, с. 7].

Россия в XX в. так и не смогла решить вопрос о создании действенной конституционно-правовой базы государственной молодежной политики, под которой в законодательстве Российской Федерации понимается деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Конституция Российской Федерации, к сожалению, не использует понятий «молодежь» и «молодежная политика». 14 апреля 2004 г. постановлением Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации снят с дальнейшего рассмотрения Федеральный закон «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации». Вопрос о введении в действие вышеуказанного закона

уже на протяжении более 10 лет фактически буксует в коридорах власти и упирается в нежелание ряда федеральных чиновников и юристов заняться объективным осмыслением процессов, происходящих в области создания правовой базы для работы с молодежью в нашей стране [14, с. 38–40].

Проблемы государственной молодежной политики на современном этапе заключаются в следующем:

- отсутствие скоординированности с другими сферами государственной политики, приводящее к определенной искусственной замкнутости молодежной проблематики относительно других направлений деятельности государства (социальная политика, кадровая политика, вопросы обеспечения и соотношения социализации и воспитания и др.);
- преобладание в практической сфере реализации государственной молодежной политики «мероприятийного» подхода;
- недостаточный уровень кадрового и финансового обеспечения государственной молодежной политики, отсутствие на федеральном уровне и в абсолютном большинстве субъектов Российской Федерации системы диагностики и комплексного социального мониторинга состояния молодежной сферы;
- недостаточная разработанность нормативной базы;
- отсутствие механизма привлечения молодежи к формированию и реализации ГМП.

В настоящее время на государственном уровне отсутствует как закон о молодежи, так и другие нормативные государственные акты, определяющие положение, права, роль и статус работающей молодежи, в том числе на промышленном предприятии.

Вместе с тем, несмотря на усиление на федеральном уровне координации и совместной работы по отдельным направлениям государственной молодежной политики, многие проблемы остаются нерешенными. Часть вопросов носит собственно организационный характер и относится к сфере межведомственных взаимодействий. Другие вопросы имеют более широкое общественное и государственно-политическое значение. Это:

1. Основные задачи решения проблем жилья для молодежи. Острота демографического кризиса в России требует кардинальных мер по государственной поддержке семей, в первую очередь молодых. Планомерное осуществление долгосрочных мер по созданию необходимых условий для полноценной жизнедеятельности, осуществления молодыми семьями социальных функций предполагает приоритетное решение жилищных проблем. Тот факт, что отсутствие перспектив улучшения жилищных условий и низкий уровень доходов чаще всего выступают причинами того, что молодые семьи не желают рождения детей, обосновывает необходимость особого внимания к обозначенной проблеме. В современных условиях в результате сложившихся обстоятельств, когда большинство молодых семей не имеет возможности решить жилищную проблему самостоятельно, требуется продуманная и реалистичная политика по оказанию государственной помощи молодым семьям в приобретении или строительстве жилья.

2. Развитие нормативной правовой базы реализации государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации. Принятие с середины 90-х гг. в более чем 50 регионах России законов о государственной молодежной политике, о молодежи, о государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений существенно изменило подход субъектов Российской Федерации к практическому решению проблем молодежи. Основным структурным звеном в реализации государственной молодежной политики на региональном уровне выступают органы по делам молодежи. Сохраняется разнообразие в подходах к определению структуры органов по работе с молодежью, содержания их полномочий, внутреннего строения [8, с. 201–203].

Муниципальная молодежная политика как самостоятельная отрасль деятельности продолжает активно выделяться в системе местного самоуправления. При всем различии в реализации молодежной политики органами местного самоуправления можно говорить об общих проблемах этого уровня: узковедомственный и отраслевой подход в работе с молодежью; информационная недостаточ-

ность сведений о федеральных и региональных проектах и программах социальной работы с молодежью субъектов Российской Федерации; разобщенность и отсутствие общих подходов, нескоординированность деятельности структур по работе с молодежью; отсутствие государственной системы воспитания, социального становления молодежи; отсутствие государственных и муниципальных социальных нормативов и стандартов социальной поддержки молодежи; недостаточность или полное отсутствие материально-технической базы органов по делам молодежи [23, с. 210].

За десятилетний период реализации федеральной молодежной программы сложились определенные тенденции в развитии государственной молодежной политики в Российской Федерации:

1. Совершенствуется нормативное правовое обеспечение государственной молодежной политики.

2. Интенсивно идут процессы, связанные с институциональным обеспечением государственной молодежной политики. Они вбирают в себя две группы явлений: формирование органов по реализации молодежной политики на государственном и муниципальном уровнях и формирование учреждений по работе с молодежью.

3. Нарастает процесс формирования кадрового корпуса молодежной политики.

4. Совершенствуется механизм программно-целевого подхода. Утверждена федеральная целевая программа «Молодежь России». Идеология программы базируется на следующих исходных принципах: социальное инвестирование; инновационное развитие; инициатива и самореализация.

5. Усиливается координация действий в сфере государственной молодежной политики. Главным механизмом является реализация федеральными органами исполнительной власти социальных программ, включение в них подпрограмм, разделов по работе с молодежью.

6. На современном этапе развития российского общества воспитание гражданственности и патриотизма является важнейшим условием возрождения России как великой державы.

7. В прошедшее десятилетие органы исполнительной власти проводили работу по поддержке социальных, образовательных и исследовательских программ и мероприятий молодежных и детских общественных объединений, направленных на развитие научного и технического творчества, создание условий для реализации творческого потенциала молодежи.

8. Удалось увеличить число детей, подростков и молодежи, участвовавших в летней оздоровительной кампании.

9. Противоречие между активизацией практических действий органов исполнительной власти по осуществлению целевых программ и отсутствием заметных сдвигов в положении подавляющего большинства молодых россиян составляет ядро проблемы эффективности осуществления государственной молодежной политики на современном этапе.

10. Помимо низкого уровня ресурсного обеспечения в государственной молодежной политике особую значимость приобрела специфическая чувствительность молодежи к стилю действий властей.

С учетом сложившихся вышеуказанных тенденций разработана и утверждена стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации [19].

Стратегия Государственной молодежной политики (далее – стратегия) призвана определить ее цель, приоритеты и меры, реализация которых обеспечит решение важнейших задач социально-экономического развития России в современном мире. Стратегия разработана на период до 2016 г. Выбор стратегических направлений государственной молодежной политики основан на результатах анализа и прогнозе средне- и долгосрочных тенденций развития социально-экономической, общественно-политической и социокультурной жизни России. Кроме того, стратегия государственной молодежной политики учитывает и предвосхищает изменения, которые произойдут в жизни российского общества и государства. Важнейшее из грядущих изменений – переход к самоорганизации общества. Самоорганизация граждан, негосударственных организаций, бизнеса и их взаимодействие друг с другом должны стать

основой общества будущего. В то же время традиционная система образования и воспитания, так же как и государственная молодежная политика и общественные организации, в переходный период развития России не смогли обеспечить целенаправленного воспитания самостоятельной, идейной, ответственной молодежи и ее подготовки к жизни в самоорганизованном обществе. Именно на это и должна быть нацелена национальная молодежная политика России в XXI в. – сформировать и закрепить новые нормы поведения и ценности в общественных традициях. С другой стороны, весь комплекс проблем и противоречий, с которыми столкнется Россия в ближайшее десятилетие, формирует достаточно жесткий набор требований к новым поколениям.

Проведенный анализ и прогноз условий развития России, а также обстоятельства жизни молодежи в ближайшие десятилетия, выдвинули требования по выработке нового стратегического подхода к молодежной политике.

Стратегия определяет целью государственной молодежной политики развитие потенциала молодежи в интересах России. Учитывая масштаб задач, стоящих перед страной, и объективную ограниченность ресурсов развития, эффективная молодежная политика, как и вся социально-экономическая политика XXI в., должна стать политикой приоритетов. Приоритетными должны стать такие направления, работа по которым обеспечит молодежи возможности для самостоятельного и эффективного решения возникающих проблем. Только такой подход будет способствовать взаимоувязанному улучшению качества жизни подавляющей части молодого поколения и развитию страны в целом.

Учитывая тенденции социально-экономического и общественно-политического развития России в среднесрочной перспективе, государственная молодежная политика в Российской Федерации должна реализовать три приоритета:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития в России;
- развитие созидательной активности молодежи;

– интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Молодежная политика призвана обеспечить:

– системное вовлечение молодежи в многообразные социальные практики и развитие навыков самостоятельной жизнедеятельности молодых жителей страны;

– выявление, продвижение, поддержку активности и достижений молодежи в социально-экономической, общественно-политической, творческой и спортивной сферах;

– вовлечение в полноценную жизнь молодых людей, которые испытывают проблемы в процессе интеграции в социум.

Такая система приоритетов максимально увеличит вклад молодежи в успех и конкурентоспособность страны и в то же время компенсирует и минимизирует последствия ошибок, объективно свойственных молодым людям.

Государственная молодежная политика разрабатывается и реализуется в Российской Федерации как один из инструментов социально-экономического развития страны на основе проектного подхода; учета интересов и потребностей всех групп молодежи; приоритетного участия молодых граждан в разработке и реализации проектов государственной молодежной политики; взаимодействия государства, институтов гражданского общества и бизнеса; информационной открытости; измеряемости результатов реализации проектов и независимости их оценки. К настоящему времени накоплен большой арсенал средств и инструментов работы с молодежью. С их помощью успешно решались отдельные локальные задачи, ориентированные на определенные группы молодежи. Однако в массовой практике они представляли набор не связанных между собой мероприятий, реализуемых разными ведомствами, что не обеспечивало необходимого системного эффекта.

Стратегия рассматривает проектный подход в качестве основного в реализации государственной молодежной политики и определяет, в соответствии с тремя выделенными выше приоритетами, систему общенациональных проектов. Стратегия определяет цель

и основные параметры каждого из проектов. Их специфическое содержание будет создано и реализовано самими молодыми людьми и организациями, их представляющими, на всей территории страны. Таким образом, каждый из проектов будет объединять проектную и инновационную деятельность тех организаций, молодежных объединений и инициатив, которые смогут предложить лучшие варианты их реализации, обеспечивающие наиболее эффективное достижение цели. Назовем основные приоритеты:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития в России (проекты «Доброволец России» и «Карьера»);
- развитие созидательной активности молодежи (проекты «Команда» и «Успех в твоих руках»);
- помощь в интеграции молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации (проект «Шаг навстречу»).

С целью дальнейшего анализа молодежной политики представляется необходимым более подробно остановиться на тех проектах федеральной программы, которые, на взгляд автора, имеют непосредственное отношение к реализации молодежных программ на промышленных предприятиях.

1. *Проект «Карьера»*. Имеет цели: формирование навыков построения карьеры и эффективного самопродвижения молодых людей на рынке труда; развитие форм самоорганизации молодежи в экономической деятельности. Направлениями реализации проекта являются развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей; вовлечение молодежи в деятельность различных трудовых объединений; организация профориентационной работы по обоснованному выбору молодежью профессии или вида трудовой деятельности, получению профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда; поддержка социально-экономических инициатив молодежи. Адресат проекта – молодые люди от 14 до 25 лет, не имеющие достаточного опыта эффективной деятельности на рынке труда, стабильной трудовой занятости. Можно ввести условное

разделение по видам и сложности работ, которые может выполнять молодой человек в соответствии с российским законодательством:

- от 14 до 18 лет – несовершеннолетние участники проектов временных работ на основе частичной занятости и ответственности;
- от 18 до 25 лет – совершеннолетние участники, в основном обучающиеся и студенты, реализующие проекты сезонных и временных работ на основе персональной ответственности; а также проекты частичной занятости во время учебы;
- молодые люди, получившие профессиональное образование и осуществляющие поиск первого рабочего места.

2. *Проект «Команда»*. Его цель: предоставить возможность молодым людям проявить свою активность в общественной жизни и освоить навыки самоорганизации. Работа по проекту будет вестись по следующим направлениям: формирование навыков самоорганизации и самоуправления молодежи; развитие моделей и форм самоуправления молодежи; вовлечение молодых людей в деятельность органов самоуправления в различных сферах жизни общества; развитие молодежных общественных организаций и объединений; вовлечение молодежи в программы по развитию лидерства; привлечение молодежи к участию в проектной, управленческой, исследовательской деятельности; поддержка молодежных инициатив в области пропаганды здорового образа жизни и спорта; включение молодых людей в международные лидерские проекты и работу международных молодежных органов. Адресат проекта – вся российская молодежь. Участники проекта – молодые люди, ориентированные на развитие лидерства, склонные к самоорганизации, самоуправлению и организации общественной жизни.

3. *Проект «Успех в твоих руках»*. Его цель: выявление и продвижение талантливой молодежи и продуктов ее инновационной деятельности. Для достижения этой цели планируется: осуществление поддержки талантливой молодежи; развитие молодежного предпринимательства и деловой активности молодежи; поощрение разработки и исследования молодежных проблем, имеющих значение для развития страны; привлечение молодежи в творчес-

кие, научные и спортивные объединения; внедрение системы развивающих, ролевых, спортивных игр, конкурсов и фестивалей по профилям деятельности и интересам молодежи; вовлечение российской молодежи в инновационные международные проекты в сфере образования, науки, культуры, технологий; популяризация и пропаганда успехов российской молодежи в мировом сообществе. Настоящий проект рассматривает в качестве целевого адресата всех молодых россиян и открыт для участия молодых людей, обладающих мотивацией к достижениям в общественно-политической, социально-экономической и социокультурной жизни.

В мировой практике существуют различные варианты создания такого механизма, который обеспечит реализацию намеченной стратегии:

1. Государственная система работы с молодежью. Она предполагает создание государственных органов по работе с молодежью на всех уровнях управления страной, вплоть до местного, единой государственной инфраструктуры учреждений и организаций для молодежи, сметного государственного финансирования этих органов и учреждений. Такая система обладает наряду с преимуществами всеми известными недостатками, которые присущи государственным централизованным системам, прежде всего высокой инерционностью и затратностью.

2. Негосударственная сеть организации работы с молодежью. Такая система обеспечивает оперативное и эффективное решение актуальных для государства проблем. Однако применение такого механизма реализации государственной молодежной политики возможно только в условиях существования развитых и самостоятельных институтов гражданского общества.

3. Общественно-государственная система интеграции ресурсов работы с молодежью. Применение подобного механизма реализации молодежной политики обеспечивает мобилизацию как государственных, так и общественных ресурсов для решения социально значимых задач. К недостаткам подобной системы следует отнести необходимость сложной, комплексной регламентации

процедур совместной деятельности и долгосрочного детального планирования, что часто приводит к потере актуальности запланированных действий.

Для реализации общенациональных проектов, определенных в стратегии, требуется создание организационно-правовых и материально-финансовых условий. Главным результатом реализации стратегии должно стать улучшение положения молодежи в обществе и, как следствие, увеличение вклада молодых людей в развитие страны. Оценку реализации стратегии государственной молодежной политики можно будет проводить по двум основным группам результатов [19]. К первой группе относятся результаты, характеризующие ожидаемые улучшения в положении молодежи: повышение уровня ее здоровья; повышение уровня образования; повышение уровня доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения. Вторая группа результатов будет характеризовать вклад молодежи в социально-экономическое, общественно-политическое и социокультурное развитие страны. К числу важнейших ожидаемых изменений относятся: сокращение уровня безработицы в молодежной среде; снижение уровня правонарушений среди молодежи; повышение деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи; повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества. Для оценки результативности (социально-экономической эффективности) достижения цели и приоритетов стратегии будет использоваться система показателей, характеризующих деятельностное участие молодежи в социальной, политической и экономической жизни:

– повышение активности молодежи в организации собственной жизни (отношение численности молодых людей, активно ищущих работу, прошедших курсы переподготовки и повышения квалификации, получивших второе высшее образование, к общей численности безработных в возрасте 18–25 лет; доля молодых людей, вовлеченных в различные формы деятельности самоорганизующихся сообществ);

- повышение активности молодежи в научно-технической, предпринимательской, творческой и иных видах созидательной деятельности (доля молодых людей в научно-технической сфере, доля научно-технической продукции, созданной молодыми людьми, доля молодых людей среди предпринимателей и т. д.);

- повышение политической активности молодежи (доля молодых людей, участвующих в выборах органов представительной власти различных уровней);

- повышение активности молодежи в решении проблем различных сообществ (доля молодых людей в общественных организациях и структурах, оказывающих поддержку различным группам населения, нуждающимся в социальной поддержке).

Показатели результативности общенациональных проектов, предусмотренных стратегией, будут выражены в индикаторах, характеризующих получение конкретных результатов в реализации стратегии. В их числе:

- уровень информированности молодых людей о потенциальных возможностях самореализации в России, по данным широко-масштабных социологических исследований;

- динамика инновационной и предпринимательской деятельности молодежи;

- уровень вовлеченности молодых людей в деятельность движений и организаций по оказанию помощи людям, оказавшимся в трудной ситуации, и др.;

- мониторинг социально-психологического настроения молодежи;

- изменение числа молодых людей, которые, по данным социологических опросов, чувствуют себя невостребованными и изолированными от общества [23].

В условиях модернизации общества и растущих требований к человеческому капиталу государственная молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования страны. Это требует от всех участников процесса социального становления молодежи и самой молодежи разработки и последовательной реа-

лизации подходов, ориентированных на прямое вовлечение молодых людей в решение собственных проблем и общенациональных задач. Задачи государственной молодежной политики такого масштаба могут быть решены только посредством применения проектного и сетевого подходов, формирования системы общенациональных молодежных проектов, понятных и востребованных в молодежной среде и обществе. Все это в конечном итоге сформирует устойчивые условия для самоорганизации молодежи и населения, развития инициатив, отвечающих масштабам задач, стоящих перед Россией, роста благосостояния граждан и совершенствования общественных отношений.

Молодежная политика в отношении работающей молодежи, ее принципы. Политика по отношению к работающей молодежи формируется на уровне общества, государства в целом, региона (области), на муниципальном уровне и на уровне конкретного предприятия и организации.

Концепция поддержки работающей молодежи Свердловской области определена на период до 2015 г. Это система определения важнейших целей, задач, приоритетов молодежной политики в отношении работающей молодежи, направленная на обеспечение единой стратегии в процессе формирования условий для реализации социального, интеллектуального, культурного и экономического потенциала молодого поколения [22, с. 13].

Молодежная политика в отношении работающей молодежи призвана обеспечить:

- 1) преемственность поколений работающих, сохранение и развитие профессиональной культуры, воспитание у молодежи бережного отношения к историческому, культурному и промышленному наследию Уральского региона;
- 2) формирование у молодых людей положительной трудовой мотивации, высокой деловой активности, профессионализма, навыков активного и эффективного поведения на рынке труда;
- 3) ответственность молодежи за собственное благосостояние; социально-экономическое развитие предприятий и организаций,

состояние общества, развитие культуры, социальное поведение с учетом открытости общества, его информатизации и динамики изменения;

4) Развитие молодых людей, их творческих способностей, навыков самоорганизации, самореализации личности, умение отстаивать свои права, участвовать в деятельности общественных объединений [22, с. 15].

Молодежная политика на предприятии и в организации (политика в отношении работающей молодежи) – это система подходов, последовательных действий, направленных на поддержку работающей молодежи в профессиональном саморазвитии и решение социальных проблем [22, с. 18].

Для обеспечения эффективного выполнения функций предприятий в отношении работающей молодежи должна быть создана система управления персоналом, соответствующая требованиям рынка и не рассматривающая предприятие лишь как товаропроизводителя и потребителя рабочей силы. Результатом деятельности предприятия является развитие молодого человека как работника и как личности, позволяющее ему своим трудом обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование на основе заработка, а также необходимых для этого социальных благ и услуг с целью социального воспроизводства человеческого ресурса. Связь этих функций предприятия находит отражение в формировании социально-экономической функции предприятия (организации) по решению проблем работающей молодежи. Это должно сделать труд начинающего работника эффективным и привлекательным по содержанию, условиям и результатам. Система управления персоналом будет эффективной, если она реализует преимущественную систему молодежной политики, обеспечивающую одновременное решение управленческих задач по улучшению работы персонала, социально-политических задач по поддержке работающей молодежи, направленную на решение комплекса ее проблем. Экономическая функция предприятия – производство и реализация товаров и услуг – требует реше-

ния трех, связанных с работающей молодежью проблем: создание и ликвидация рабочих мест; развитие внутреннего предпринимательства; развитие технологии производства. Социальная функция предприятия – воспроизводство человеческого ресурса, кроме того, заключается в решении следующих задач: обеспечение работающей молодежи социальными услугами; обучение работающей молодежи; социальная ориентация организации труда адаптирующихся и набирающих опыт молодых специалистов.

Интегрирующую роль в развитии системы управления персоналом и решении проблем работающей молодежи играет комплексное совершенствование деятельности на основе объединения социальной и экономической функций предприятия, направленных на сочетание гуманизации и эффективности труда. При этом под гуманизацией труда понимается процесс его преобразования в целях максимального приближения к возможностям человека с учетом его интересов как личности, этот процесс охватывает широкий комплекс мер по обеспечению социальных гарантий приемлемости и привлекательности для молодого человека предлагаемых ему условий труда – содержания работы, технологии и средств труда, режима работы и интенсивности труда, а также участия в управлении деятельностью коллектива. Эффективность труда – это процесс разработки и осуществления мер, направленных на повышение эффективности труда путем рационального использования природных, материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Принципы деятельности по реализации молодежной политики на предприятиях и в организациях основываются на общих положениях обеспечения условий достойной жизни и свободного развития молодого человека в процессе его профессионального роста, его адаптации в организации и на рынке труда. Реализация этих положений возможна на основе следующих принципов:

1. Ответственность: органы исполнительной и законодательной власти ответственны перед новым поколением молодежи, начинающим свою профессиональную деятельность, за социально-экономическое, экологическое, культурное состояние региона, а новое

поколение работающей молодежи – за сохранение и приумножение полученного наследия.

2. Преемственность: политика в отношении работающей молодежи не может пересматриваться чаще, чем раз в 10 лет. Она не должна зависеть от организационных перемен и прихода (ухода) тех или иных должностных лиц.

3. Приоритетность: меры в области молодежной политики на предприятиях и в организациях разрабатываются и осуществляются в качестве приоритетных в деятельности по обеспечению сохранения населения, воспроизводства и развития производительных сил в регионе.

4. Участие: работающая молодежь – не только объект профессионального воспитания и образования, профессиональной адаптации и развития, но и сознательный участник данного процесса.

5. Деятельность органов исполнительной власти государства по реализации молодежной политики:

- соблюдение прав и законных интересов работающей молодежи в различных сферах профессиональной деятельности;
- осуществление координации деятельности региональных органов государственной власти, органов местного самоуправления, руководства предприятий и организаций по реализации молодежной политики;
- сочетание государственных, общественных интересов и прав личности при формировании и реализации политики в отношении работающей молодежи;
- привлечение работающей молодежи к непосредственному участию в формировании и реализации политики, программ, касающихся молодежи, на предприятиях и в организациях;
- приоритет общественных инициатив по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при реализации мероприятий и программ, касающихся работающей молодежи.

Основные принципы социального партнерства в отношении работающей молодежи: равноправие сторон; уважение и учет инте-

ресов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных правовых актов, касающихся интересов работающей молодежи; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Приоритетные направления, актуальные для конкретных социально-экономических и политических условий, определяются уровнем зрелости отношений, деятельности, функционирования институтов и объектов их воздействия, национальными и региональными особенностями. Стратегические цели политики в отношении работающей молодежи в регионах направлены:

- на создание основ устойчивого экономического и культурного развития региона, обеспечение высокого качества жизни людей;
- кадровое обеспечение динамично развивающейся рыночной экономики регионов, интегрирующихся в мировое хозяйство, обладающих высокой конкурентоспособностью и инвестиционной привлекательностью;
- сохранение населения в регионах;
- обеспечение эффективного выполнения и развития производительных сил регионов.

Приоритетными направлениями деятельности в отношении работающей молодежи в регионах являются:

1. Воспитание гражданина, профессионала, активно участвующего в государственной и общественной жизни, в функционировании институтов гражданского общества, в том числе в работе профессиональных общественных объединений.

2. Подготовка человека, имеющего общее и профессиональное образование, соответствующее структуре и динамике материального и духовного производства.

3. Становление высокоразвитого специалиста, обладающего необходимыми профессиональными знаниями, социально компетентного, мобильного, способного адаптироваться на предприятии [22, с. 28].

Таким образом, государственная молодежная политика реализуется всеми уровнями государственной власти и управления, а также конкретными предприятиями и организациями. Социальная политика в отношении работающей молодежи, включающая в себя социальное развитие, социальную поддержку и социальную помощь, а также семейную и демографическую политику, основывается на партнерстве органов власти, создании условий для социального становления и развития молодого человека, обеспечении равных стартовых возможностей в получении общего и профессионального образования и реализации молодежных инициатив. Устанавливаемые соответствующими государственными органами задачи в сфере реализации политики в отношении молодежи, работающей на промышленных предприятиях, не должны противоречить ее целям.

3. Цели, задачи, основные направления и формы молодежной политики на предприятии

Молодежная политика на промышленном предприятии. Мобильность, инициативность, способность генерировать и воспринимать инновации делают молодежь стратегическим ресурсом предприятий. Основное внимание в работе с молодежью уделяется закреплению молодых работников, их профессиональному развитию, реализации творческого потенциала и привлечению к решению производственных задач, направленных на развитие производства и создание условий для динамичного развития предприятия.

Молодежная политика на промышленных предприятиях осуществляется в целях закрепления молодежи, а в конечном итоге –

в целях обеспечения предприятия квалифицированными кадрами, совершенствования преемственности поколений и достижения стратегических производственных целей.

Задачами молодежной политики на промышленных предприятиях являются:

1. Создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия молодежи в общественной и профессиональной деятельности.

2. Профессиональное воспитание и образование молодежи, адаптация работающей молодежи на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации.

3. Обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решению жилищных проблем.

4. Реализация общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, молодежных организаций.

5. Реализация инновационного потенциала молодежи в интересах развития производства и ее профессионального и личностного роста.

6. Предупреждение разрушения трудовой мотивации работающей молодежи из-за отсутствия системного подхода в решении ее важных проблем.

7. Создание условий для более полного включения работающей молодежи в политическую, социально-экономическую и культурную жизнь общества, в том числе средствами современных информационных технологий.

8. Расширение возможностей молодого человека в выборе своего профессионального пути, поддержка его адаптации на рынке труда.

9. Содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи в процессе трудовой деятельности.

Естественный процесс жизнедеятельности работающего молодого человека предполагает решение вопросов, связанных с его здоровьем, образованием, профессиональной ориентацией, профессио-

нальной подготовкой, трудоустройством и образованием семьи. Для современной социально-экономической ситуации типична ограниченность государственных ресурсов в регулировании социальных процессов, что привело к ограничению возможностей молодежи при получении образования, трудоустройстве, к снижению материального уровня жизни, затруднениям в решении жилищных вопросов. Приоритетными направлениями молодежной политики на предприятиях и в организациях Свердловской области являются:

1) поддержка общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности работающей молодежи, молодежных общественных объединений;

2) содействие обеспечению экономической самостоятельности молодых;

3) поддержка граждан и реализация их права на труд;

4) государственная поддержка молодых семей;

5) научно-техническое творчество;

6) решение жилищной проблемы;

7) оказание минимальных социальных услуг работающей молодежи;

8) обеспечение условий для охраны здоровья, формирования здорового образа жизни молодых граждан, их образования и профессиональной реализации;

9) самореализация.

Для решения проблем работающей молодежи на каждом уровне выделяют основные направления деятельности. На уровне исследуемого предприятия это:

– проведение работы по включению в коллективный договор пунктов, защищающих интересы молодежи предприятия или организации;

– содействие созданию благоприятных условий для быстрой адаптации молодых рабочих и специалистов на производстве;

– создание условий для закрепления молодежи на предприятии, в организации;

– создание условий для профессионального роста;

- участие в работе по привлечению в организацию профессионально подготовленной молодежи;
- привлечение молодежи к реализации программ, связанных с научно-техническим творчеством, снижением затрат при выпуске продукции, энергосбережением;
- содействие обеспечению минимальных социальных гарантий;
- создание условий для повышения образовательного уровня;
- улучшение жилищно-бытовых условий;
- организация гражданско-патриотического воспитания, сохранение традиций;
- проведение мероприятий по поддержке молодых семей;
- формирование здорового образа жизни;
- решение жилищных проблем;
- проведение культурно-массовых мероприятий для молодых кадров;
- проведение работы по увеличению членов молодежных объединений на предприятии.

Молодежная политика на промышленном предприятии, ее правовое и финансовое обеспечение, как правило, определены коллективным договором, заключаемым работодателем и профсоюзом. Декларирование самой молодежной политики возможно в отдельной социальной программе «Молодежь». В тарифном соглашении по ГМПР, имеющем раздел «Работа с молодежью», определены приоритетные направления в молодежной политике:

- реализация концепции молодежной политики Горно-металлургического профсоюза России;
- закрепление молодых работников и специалистов на производстве, обеспечение их адаптации и профессионального роста;
- повышение уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, их социальная защищенность;
- обеспечение защиты социально-экономических прав работающих и учащейся молодежи;
- поддержка молодых людей, их привлечение к созидательному, активному участию в жизни организации;

- поддержка молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи;

- реализация общественно значимых инициатив молодых специалистов и работников;

- оказание содействия деятельности молодежных общественных объединений.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников на предприятиях:

- вносится соответствующий раздел в коллективный договор; создается комиссия (совет) по работе с молодежью;

- разрабатываются комплексные программы работы с молодежью и мероприятия по их реализации;

- предусматривается квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также для возвращающихся в организацию после прохождения военной службы по призыву;

- в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» один день военной службы засчитывается в непрерывный стаж работы как два дня работы (этот стаж учитывается при выплате пособий по социальному страхованию, единовременного вознаграждения за выслугу лет, процентной надбавки к заработной плате, предоставлении льгот, связанных со стажем работы), если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступление в образовательное учреждение) не превысил одного года;

- оказывается материальная помощь гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву и принятым на прежнее место работы, размер помощи определяется коллективным договором, но не менее 5 минимальных размеров оплаты труда;

- выплачивается единовременное пособие при приеме на работу детей-сирот, ранее нигде не работавших, в сумме, определяемой коллективным договором;

- обучающимся без отрыва от производства предоставляются оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, установленные коллективным договором;
- предусматриваются средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым семьям; размеры займов (ссуд) и сроки их погашения определяются коллективным договором;
- освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы лица, ответственные за работу с молодежью; порядок освобождения регулируется локальным актом;
- направляются на целевые курсы (семинары) члены комиссии (совета) по работе с молодежью за счет средств работодателя с сохранением средней заработной платы на время учебы.

Работодатель:

- принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех, с которыми оформлены трудовые отношения;
- устанавливает уменьшенные нормы выработки и увеличивает сроки их освоения учащимся образовательных учреждений, начального профессионального образования и молодым рабочим основных профессий, окончивших ПТУ или прошедших индивидуальное обучение, в соответствии с коллективным договором;
- предусматривает льготы в коллективном договоре для молодых работников и специалистов по обеспечению общежитием и оплате за проживание, оплате за детское дошкольное учреждение;
- не увольняет, за исключением случая ликвидации предприятия, в течение трех лет молодых специалистов и учащихся образовательных учреждений, начального профессионального образования, обучавшихся по направлению или принятых на работу по заявке предприятия. Положение не распространяется на работников, которые нарушают Правила внутреннего трудового распорядка.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом и при непосредственном участии комиссии (совета) по работе с молодежью:

- рассматривают на совместных заседаниях вопросы работы с молодежью и принимают меры по улучшению социально-экономической и правовой защиты молодых работников;

- развивают систему наставничества, предусматривая доплату наставникам и их поощрение в размерах, определяемых коллективным договором;

- проводят конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой рационализатор» и др.;

- проводят торжественные мероприятия «Посвящение в рабочий класс» (для выпускников базовых училищ), а также торжественные проводы молодых работников предприятия (организации) в ряды Вооруженных сил Российской Федерации;

- содействуют и оказывают помощь в организации массовых культурных и спортивных мероприятий для молодых работников и членов их семей;

- освещают в корпоративных средствах информации трудовую деятельность и досуг молодых работников и членов их семей.

В целях повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета организации и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;

- проводит стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;

- оказывает помощь в оздоровлении и организации досуга студентам, с которыми оформлен ученический договор;

- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам;

- поощряет молодых работников, закончивших без отрыва от производства учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, по специальностям, необходимым организации. Раз-

мер и порядок поощрительных выплат определяются коллективным договором.

Молодежная политика и профсоюз. Создание и ликвидация рабочих мест прямо влияют на количественный и качественный состав работающей молодежи. Поэтому активная позиция молодежных объединений и профсоюзов при ликвидации рабочих мест и создании новых является необходимой.

В последние годы в России на промышленных предприятиях работа с молодежью осуществлялась при содействии профсоюза. В 2002 г. принята концепция молодежной политики Федерации независимых профсоюзов России (далее ФНПР). В ней отмечается, что социально-экономический кризис в России, приведший к значительному падению уровня жизни населения, общему ухудшению условий труда и занятости населения, не обошел своим негативным влиянием молодежь. Наряду с общими проблемами четко обозначились особенные, острые и характерные именно для положения молодежи. К ним относятся: ухудшение возможностей для получения бесплатного профессионального образования, сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, высокий уровень безработицы, сокращение возможностей для создания семьи, материнства, полноценного культурного развития. Следствием этих и других проблем стал рост среди молодежи опасных социальных пороков: преступности, наркомании, проституции, а также падение престижа честного производительного труда и криминализация занятости. Положение молодежи усугубляется слабой ее организованностью. В настоящее время нет ни одной массовой молодежной организации, способной реально отстаивать ее жизненные интересы и социально-трудовые права [13, с. 82]. ФНПР вырабатывает и проводит свою молодежную политику на основе прав, предоставленных ей Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Основными направлениями государственной молодежной политики в Российской Федерации», международными конвенциями и стандартами, договорами

и обязательствами России, а также в соответствии с требованиями устава и программных документов Федерации. Главной целью молодежной политики ФНПР является организация деятельности Федерации и ее членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, привлечению ее в ряды профсоюзов, а также подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми.

Основными задачами профсоюзных организаций в осуществлении молодежной политики являются:

1. Координация деятельности ФНПР в целом и ее членских организаций по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, содействие расширению законодательных гарантий ее прав на учебу и труд, достойный доход, полноценный отдых и досуг, на участие в решении производственных задач.

2. Содействие привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе, активизация профсоюзной работы для обеспечения, подготовки и пополнения профсоюзного актива из числа молодежи, помощь в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов, приучения молодых людей к самостоятельности и инициативе в решении жизненных вопросов.

3. Изучение опыта работы с молодежью членских организаций ФНПР, совершенствование форм и методов этой работы.

4. Сохранение и развитие социальной инфраструктуры профсоюзов (санаторно-курортных учреждений, спортивных сооружений и баз, учреждений отдыха и туризма, учебных, досуговых центров, клубов), специализирующейся на работе с молодежью и ее обслуживании.

Есть специфические молодежные вопросы: получение образования, его доступность, повышение квалификации, решение жилищных проблем, поддержка молодых семей. На крупных предприятиях, где есть еще и социально ответственные работодатели, и сильная профсоюзная организация, многие из перечисленных проблем решаются без участия государства, как правило, через

коллективный договор. Но в результате реструктуризации в отрасли все больше становится небольших предприятий, возможности которых объективно невелики. Поэтому сильная государственная социальная политика, направленная на решение молодежных проблем, – это магистральный путь, реализация которого возможна через авторитетный профсоюз, а не через его отдельные «молодежные» формирования.

Как правило, на предприятии возникают проблемы при работе с молодыми ребятами, пришедшими из системы ПТУ, техникумов или обучавшимися на заводе. Некоторые профкомы в своей работе с молодежью ориентируются только на выпускников высших учебных заведений. Таким образом, в молодежных комиссиях профкомов формируется некий элитарный слой, который видит свои проблемы, но плохо представляет заботы, скажем, ученика токаря. Профсоюзы нацелены на работу со всеми категориями молодежи, в том числе и с советами молодых специалистов, созданными при администрации предприятий. Вопрос о взаимодействии профсоюзных организаций и администрации в вопросах реализации молодежной политики на промышленных предприятиях горно-металлургического комплекса полно освещен в Материалах Всероссийской конференции ГМПР по проблемам молодежи, состоявшейся в октябре 2005 г. Концепция молодежной политики ФНПР свидетельствует об актуальности проблем молодежи для Центрального совета ГМПР, его территориальных органов и первичных организаций. Работа с молодыми горняками и металлургами является одним из приоритетных направлений выборных органов. Произошел значительный рост числа молодежных комиссий и советов предприятий по работе с молодежью. В коллективные договоры все чаще включаются разделы о работе с молодежью. Сначала эта деятельность ограничивалась развлекательной программой: тематическими вечерами и КВНами. Затем стали организовывать конкурсы профессионального мастерства среди молодежи, сформировалась система наставничества. Далее следовало участие в научно-технической работе, обогащение профессионального опыта.

Однако направления этой деятельности не всегда способствуют решению самых важных для молодых людей проблем: повышению заработной платы, получению хорошего образования, возможности карьерного роста и приобретению жилья [34, с. 2]. В целом необходимо отметить, что в настоящее время между профсоюзом и работодателем идет мягкая борьба за молодежь. Молодые кадры – это будущее трудовых ресурсов завода, дальнейшее процветание которого возможно только при условии развития промышленного потенциала. Руководство компаний связывает оптимизацию работы с молодежью с воссозданием в структуре предприятия органов молодежного самоуправления. Возможно, многие менеджеры не согласятся с созданием подобных структур, сославшись на то, что проблемы работающей молодежи можно решать с помощью грамотного менеджмента, отслеживая карьерный рост перспективного резерва и применяя материальное стимулирование. Но как бы ни менялось время, понятие общности коллектива, а особенно трудового коллектива, будет главной кадровой составляющей любой производственной программы предприятия России, и работа с молодыми кадрами не должна сводиться лишь к заботам служб управления персоналом. Точек соприкосновения у молодежи и профсоюзов очень много [34, с. 2].

Низкий уровень заработной платы на предприятиях отрасли привел к падению престижа рабочей профессии. В то же время в цивилизованных странах металлурги и горняки уверенно входят в средний класс общества. На большинстве наших предприятий работающая молодежь практически не видит перспективы для самостоятельного решения своих жилищных проблем, а значит, и налаживания нормальной семейной жизни [20, с. 13]. В Отраслевом тарифном соглашении по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2006–2008 гг. предусмотрен отдельный раздел, посвященный работе с молодежью, определяющий обязанности работников, в лице их представителя – Центрального совета горно-металлургического комплекса России (ЦС профсоюза), и работодателей, в лице их представителя – Ассоциации промышлен-

ников горно-металлургического комплекса России (АМРОС), являющихся сторонами соглашения.

Адаптация и социализация молодых работников в трудовом коллективе. Практически все направления, формы и виды работы с молодежью имеют одну цель – закрепить молодежь на предприятии, а программы адаптации разрабатываются для того, чтобы уменьшить стартовые издержки на вновь принятых рабочих, экономить время на вработываемости, сократить текучесть рабочей силы, особенно в первичный период, развивать позитивное отношение к работе, удовлетворенность работой.

Молодой человек в возрасте от 18 до 30 лет, работающий на промышленном предприятии, может находиться на разных этапах карьеры. До 25 лет он может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности. Далее наступает этап становления, который длится примерно от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает свою профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность в независимости. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получить достойную заработную плату. Это возможно при успешной социализации и адаптации в трудовом коллективе.

При рассмотрении вопросов адаптации были использованы теоретические источники российских и зарубежных авторов, а именно работы М. Альберта, Л. Джоуэл, О. Ю. Ефремова, Э. Ф. Зеера, П. С. Кузнецова, Е. С. Кузьминой, А. Г. Маклакова, М. Х. Мескона, Ф. Хедоури, Л. Г. Почебута, В. А. Чикера, А. Л. Свенцицкого, И. А. Скопылатова и Н. И. Шаталовой, а также результаты социологических, социально-психологических и психологических исследований, проведенных автором на крупных промышленных предприятиях Уральского региона.

Социализация – усвоение человеком самостоятельно и посредством целенаправленного воздействия (воспитания) определенной

системы ценностей, социальных норм и образцов поведения, необходимых для становления личности, обретения ею социального положения (статуса) в данном обществе. Социализация охватывает все процессы приобщения к культуре, коммуникации, с помощью которых человек приобретает способность участвовать в социальной жизни [32, с. 531]. В ходе социализации новые члены какой-либо группы воспринимают установки, ценности и нормы, необходимые для того, чтобы быть принятыми в группу. Социализация продолжается всю жизнь, так как индивид сталкивается с необходимостью выполнения различных социальных ролей. Уже у взрослого человека в условиях быстрых социальных и производственно-технологических изменений образцы поведения, приемлемые ранее, должны заменяться новыми знаниями, умениями и навыками, соответствующими изменившимся обстоятельствам, т. е. происходит ресоциализация. В процессе социализации через формирование своего собственного «я» проявляется уникальность данного индивида как личности. При управлении персоналом организации важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с профориентацией и трудовой адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации. Социальная структура коллектива включает следующие показатели: пол, возраст, стаж работы, образование, социальное положение, национальность, семейное положение, вид мотивации, уровень прогрессивности, уровень жизни, отношение к собственности.

Существуют различные подходы к теории социализации. Представляет интерес подход к социализации, рассматриваемый в рамках организационно-индустриальной психологии. Согласно модели Фельдмана, социализация проходит три этапа. Первый этап называется предварительным: потенциальный работник получает информацию об организации, работе и о том, насколько его собственные умения, способности, потребности и ценности соответствуют требованиям и возможностям данной организации. Второго

этап – это этап непосредственного знакомства, когда новый сотрудник знакомится с новыми производственными задачами, его включают в группу, он определяет свою роль внутри рабочей группы и решает конфликты. Третий этап – это этап приспособления и принятия, когда новый сотрудник осваивает свои производственные задачи и роли и удовлетворительно приспосабливается к рабочей группе и организационной культуре организации, становится полноправным членом коллектива. Когда новые работники успешно социализируются, то они не увольняются из организации, надежно выполняют свои производственные задания и демонстрируют умение сотрудничать с другими и продуцировать новые идеи, выходящие за рамки их должностных обязанностей [7, с. 230]. Таким образом, социализация тесно связана с адаптацией. Существуют следующие подходы к понятию адаптации:

1. Это приспособление самоорганизующихся систем к изменяющимся условиям среды.

2. В теории Т. Парсонса адаптация – это вещественно-энергетическое взаимодействие с внешней средой, одно из функциональных условий существования социальной системы наряду с интеграцией, достижением цели и сохранением ценностных образцов [35, с. 7].

В управлении персоналом под адаптацией понимается «взаимное приспособление рабочего и организации, основывающееся на постепенной вработываемости рабочего в новых профессиональных, психологических и организационно-экономических условиях труда» [32, с. 358]. Когда человек поступает на работу, он включается в систему отношений внутри организации, занимая в ней одновременно несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную и психологическую роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления или общественной организации. В каждой из названных позиций от человека ожидается соответствующее поведение. Поступая на работу в ту или иную органи-

зацию, человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними сотрудник предъявляет определенные требования к организации: условиям труда, мотивации и другим параметрам трудовой деятельности.

Процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации, будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива станут нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее он усвоит свои социальные роли в коллективе.

В предложенном Е. В. Поповой развернутом определении нормы как должного подчеркивается, что это суждения, которые несут знания о должном; это требования, регулирующие и определяющие должное с точки зрения сообщества или его институтов, поведение и схемы деятельности людей; «это образцы для оценки поведения людей или их групп со стороны этого сообщества; это идеалы и в этом смысле – цели, к которым стремится человек в своих действиях» [24, с. 11].

При успешной адаптации работник осваивается на предприятии, а именно:

- учится жить в относительно новых для него социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;
- находит свое место в структуре предприятия как специалист, способный решать задачи определенного класса;
- осваивает профессиональную культуру;
- включается в систему сложившихся до его прихода межличностных связей и отношений.

Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают несколько ее основных видов. Каждый из них может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы. Причинами затруднений, как правило, выступают:

- недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей сориентироваться в новой ситуации и найти правильное решение;
- отсутствие необходимого профессионального опыта и квалификации;

- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение;

- недостаточное представление о нормах профессионального поведения и неумение презентовать себя как специалиста;

- необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе [10, с. 273].

Вновь принятый работник – это работник, не имеющий опыта профессиональной деятельности вообще либо на предприятии, а также рабочий, имеющий опыт профессиональной деятельности на предприятии, но изменивший объект деятельности. Поэтому выделяется два направления адаптации:

- первичная – приспособление работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности;

- вторичная – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности.

С целью облегчения процесса адаптации осуществляется ее социально-психологическое сопровождение. Сопровождать – значит следовать рядом, вместе с кем-либо в качестве спутника или провожатого [21, с. 689]. Отсюда психологическое сопровождение профессионального становления – это движение вместе с изменяющейся личностью, рядом с ней, своевременное указание возможных путей, при необходимости – помощь и поддержка. Таким образом, психологическое сопровождение – это целостный процесс изучения, формирования, развития и коррекции профессионального становления личности.

Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения становится личностно-ори-

ентированный подход, в логике которого развитие понимается как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления. Естественно, каждая ситуация выбора порождает множественность вариантов решений, опосредованных социально-экономическими условиями. Сопровождение может трактоваться как помощь субъекту в формировании ориентационного поля развития, ответственность за действия в котором несет он сам. Важнейшим положением данного подхода выступает приоритет опоры на внутренний потенциал субъекта, следовательно, на его право самостоятельно совершать выбор и нести за него ответственность. Однако декларация этого права еще не является его гарантией. Для осуществления права свободного выбора различных альтернатив профессионального становления необходимо научить человека выбирать, помочь ему разобраться в сути проблемной ситуации, выработать план решения и сделать первые шаги. Цель психологического сопровождения – полноценная реализация профессионально-психологического потенциала личности и удовлетворение потребностей субъекта деятельности. Главное – помочь человеку реализовать себя в профессиональной деятельности [10, с. 253].

В области управления персоналом А. Я. Кибанов выделяет производственную и внепроизводственную адаптацию. Рассмотрим виды производственной адаптации и их социально-психологическое сопровождение:

1. *Профессиональная* – предусматривает не только освоение профессии, но и приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества между работником и коллективом, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон. Это приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций [35, с. 7]. В ходе профессиональной адаптации происхо-

дит постепенное совершенствование профессиональных навыков и знаний, формирование профессионально необходимых качеств личности. Эту адаптацию обычно связывают с начальным этапом профессионально-трудовой деятельности человека. Однако фактически она начинается еще во время обучения профессии, профессионального образования, когда не только усваиваются знания, навыки, правила, нормы поведения, но складывается характерный для работников данной профессии образ жизни. Общая деятельность периода профессиональной адаптации зависит как от особенностей конкретной профессии, так и от индивидуальных способностей человека, его склонностей и интересов. Степень профессиональной адаптации может быть измерена социологическими и психологическими методами. В социологическом анализе используются показатели, характеризующие количественные и качественные результаты труда, отношение работника к характеру, содержанию и условиям трудовой деятельности, его включенность в трудовой коллектив, ориентацию на сохранение или перемену места работы, профессии, должности, повышение квалификации и др. Результаты социологических исследований профессиональной адаптации используются в планировании социального развития трудовых коллективов, подготовки, подбора и расстановки кадров, в организаторской и воспитательной работе с молодежью. Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности. Главное – освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности. Превалирование реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него

профессиональный опыт. Успешная профессиональная адаптация делает работу привлекательной, повышает шансы на более высокую оплату труда и профессиональный рост, создает предпосылки для самоактуализации специалиста. Психологическое сопровождение сводится к оценке реальной компетентности специалиста, оказанию помощи в повышении квалификации, преодолении появившегося чувства профессиональной неполноценности, формировании адекватной профессиональной самооценки. Психологическое сопровождение предполагает коррекцию самооценки: обучение умению сравнивать себя лишь с самим собой, помощь в выработке надежных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление ее требований с возможностями специалиста. В отдельных случаях может быть поставлен вопрос о кадровом перемещении на другую работу. Такого рода ситуации вызывают у специалиста тягостное эмоциональное состояние – фрустрацию. Поддержка заключается в основном в выработке специалистом совместно с психологом новых целей профессиональной жизни. Таким образом, психологическое сопровождение на стадии адаптации помогает успешному продвижению специалиста в своей профессии, профессиональному самосовершенствованию.

2. *Психофизиологическая* – характеризуется дополнительным освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к работе. Происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда, как то: физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация). Психофизиологическая адаптация – это привыкание к новым для организма физическим и психофизиологическим нагрузкам, режиму, темпу и ритму труда, санитарно-гигиеническим факторам производствен-

ной среды, особенностям организации режима питания и отдыха. Адаптационные реакции на неблагоприятные психофизиологические состояния работника вызывают психическое напряжение, которое приобретает характер стресса. Психологическое сопровождение заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний. Таким образом, психологическая поддержка и помощь состоят в снятии состояния тревоги, формировании позитивной установки на преодоление трудностей, развитии чувства востребованности и социальной защищенности, актуализации резервных возможностей специалиста. Критериями успешного преодоления психофизиологического адаптационного синдрома являются комфортное эмоциональное состояние специалиста, привыкание к рабочему ритму и режиму труда, установление оптимальной работоспособности.

3. *Социально-психологическая* – происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы. Эту информацию он воспринимает активно, соотнося ее со своим прошлым социальным опытом, со своими ценностными ориентациями. Это приспособление к новому коллективу, нормам поведения и взаимоотношениям в нем. При принятии работником групповых норм происходит процесс идентификации личности либо с коллективом в целом, либо с какой-либо формальной или неформальной группой. Зачастую эту адаптацию рассматривают как социальную адаптацию – процесс и результат активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды. Соци-

альная адаптация личности носит парадоксальный характер: это своего рода гибкая поисковая активность в новых условиях, выход индивида за пределы готовой конечной формы. Чем менее выражено в индивиде личностное начало, тем более социальная адаптация носит характер приспособления к условиям социальной среды [35, с. 7]. Социально-психологическая адаптация – приспособление к новой социальной среде, включение в систему профессиональных межличностных связей и отношений, освоение новых социальных ролей, норм поведения, групповых норм и ценностей, идентификация себя с профессиональной группой. Наибольшую сложность у новых специалистов вызывает усвоение групповых норм и включение в уже сложившуюся систему межличностных связей. Групповые нормы даже в строго регламентированных деловых отношениях выступают как их основа, выполняя регулятивные, оценочные, санкционирующие и стабилизирующие функции. Уровни групповых норм зависят от степени обязательности их соблюдения. Наибольшую важность для нового сотрудника представляет информация относительно групповых норм, соблюдение которых является обязательным, а нарушение совершенно недопустимо. Психологическое сопровождение заключается в том, что новому работнику помогают освоить нормы профессионального поведения, предупредив о возможных последствиях их нарушения. В некоторых случаях могут возникнуть конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением групповых норм поведения. Тогда необходима оперативная помощь психолога в разрешении конфликта.

4. *Организационно-административная* – работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и организационной структуре предприятия. Формируется понимание собственной роли в общем производственном процессе, работник подготавливается к восприятию и реализации нововведений технического и организационного характера. Это усвоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей ор-

ганизационной структуре, понимание особенностей организационного и экономического механизма управления предприятием.

5. *Экономическая* – позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат.

6. *Санитарно-гигиеническая* – работник осваивается с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины, правилами трудового распорядка. Он привыкает готовить свое рабочее место к трудовому процессу в сложившихся в организации условиях производства, придерживаясь гигиенических и санитарных норм, требований техники безопасности и сохранения здоровья, а также с учетом экономической безопасности окружающей среды [32, с. 358–360].

И. А. Скопылатов и О. Ю. Ефремов процесс адаптации на предприятии делят на четыре этапа [28, с. 239–260]. На первом этапе – этапе знакомства мастер знакомится с новым работником, изучает его документы, мотивы поступления на завод и в цех, получает информацию об уровне его образования, семье, интересах. Таким образом, мастер оценивает уровень подготовленности новичка, чтобы разработать более эффективную программу его адаптации. На втором этапе – этапе ориентации мастер знакомит нового работника с его обязанностями и требованиями. Программа ориентации включает информацию:

- о целях, приоритетах, проблемах, традициях и нормах, структуре предприятия;
- направлениях и принципах технико-экономической, кадровой, молодежной политики, политики в области качества;
- правилах использования различных режимов рабочего времени, охраны коммерческой тайны и технической документации;
- нормах и формах оплаты труда, а также оплате сверхурочных работ и работе в выходные дни;
- дополнительных льготах согласно коллективному договору, страховании от несчастных случаев, связанных с производством,

пособиях по временной нетрудоспособности, выходных пособиях, поддержке в случае увольнения или ухода на пенсию, возможности подготовки на предприятии;

- охране труда и соблюдении техники безопасности, мерах предосторожности, правилах поведения при несчастных случаях и порядке оповещения, местах оказания первичной медицинской помощи, возможных опасностях на производстве, правилах пожарной безопасности;

- экономических факторах, стоимости оборудования, ущербе от прогулов, опозданий, несчастных случаев;

- отношениях работника с профсоюзом, советом молодежи завода.

После прохождения общей программы ориентации проводится специальная программа, в которой рассматриваются следующие вопросы:

- цели, задачи, функции и направления деятельности цеха, взаимоотношения как с другими подразделениями, так и внутри цеха;

- должностные обязанности и ответственность, в том числе детальное описание текущей работы и ожидаемые результаты, разъяснение важности выполняемой работы, нормативы качества и основы оценки исполнения, график работы, а также дополнительные ожидания;

- ознакомление работника с основными документами предприятия: коллективным договором, технологической и должностной инструкциями, положением об оплате труда, комплексной программой работы с персоналом;

- дополнительная информация, в том числе правила поведения на рабочем месте, перерывы, телефонные переговоры личного характера и т. д.

На этапе ориентации мастер знакомит вновь принятого молодого работника с коллективом, инструктором по работе с молодежью, инструктором производственного обучения, уполномоченным по охране труда, ответственным за работу по формированию здорового образа жизни в подразделении. Распоряжением по цеху на-

значается инструктор производственного обучения из числа опытных рабочих, а также консультант теоретического обучения. На каждого вновь принятого молодого рабочего в возрасте до 30 лет заполняется «Паспорт молодого рабочего».

После прохождения этапа ориентации наступает этап непосредственно адаптации. Этот этап состоит в собственно приспособлении новичка к своей роли и в значительной степени обуславливается его включением в отношения с товарищами. В рамках этого этапа важно дать вновь принятому рабочему возможность активно действовать в различных сферах, проверяя и апробируя полученные знания о предприятии. Необходимо оказывать максимальную поддержку новичку. Результаты опросов более тысячи адаптантов 42 подразделений на исследуемом предприятии показали, что в подразделениях имеет место тенденция к удовлетворительному протеканию социально-психологической адаптации, отмечается профессиональная готовность адаптантов и их удовлетворенность основными аспектами труда. Более чем у 80 % новичков присутствует удовлетворенность содержанием работы. «Принятие» работы на начальном этапе трудовой деятельности облегчает адаптацию в профессиональном и социальном планах. Однако профессиональная адаптация еще далека от завершения. Адаптанты (три четверти опрошенных) продолжают нуждаться в профессиональной помощи и психологической поддержке опытных работников. Только 25 % справляются сами без посторонней помощи. Новички, как правило, знают организационную структуру своего подразделения и свою роль на работе, но имеются проблемы, связанные с недостаточной информированностью о целом ряде аспектов трудовой деятельности (медицинских противопоказаниях и вредных воздействиях, условиях повышения квалификации, системе оплаты труда), а также об истории подразделения и его руководителях. Потенциальная текучесть адаптантов невысока и связана с неудовлетворенностью оплатой и условиями труда, режимом и графиком работы, недостаточным обеспечением более совершенным оборудованием, отсутствием возможности профессионального роста.

Мастер и инструктор производственного обучения продолжают контролировать процесс адаптации вновь принятого молодого рабочего, обучение по профессии и повышение его квалификации. После сдачи экзамена по профессии оформляется допуск рабочего к работе. С целью совершенствования процесса адаптации вновь принятых молодых рабочих, закрепления их на предприятии торжественно проводится «Посвящение в молодые рабочие». В нем принимают участие администрация предприятия, директор по кадрам и социальным вопросам, руководители профсоюзного комитета, руководители подразделений и молодежные лидеры. В личных беседах молодых работников с непосредственным руководителем и руководством подразделения выявляются проблемы, требующие решения. Для анализа процесса адаптации ведутся записи в «Паспорте молодого рабочего». Проблемы адаптации и предложения по их решению доводятся до сведения цехового совета по персоналу, который регулирует процесс адаптации в подразделении.

Процесс адаптации завершается этапом функционирования. Он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Период освоения трудовых навыков различен: у одних новичков он составляет до 4 месяцев, у других продолжается свыше одного года. Следует обратить внимание на то, что мнение самих адаптантов и бригадиров не совпадает по этому вопросу. Бригадиры считают, что срок адаптации должен закончиться по истечении 6 месяцев. Однако некоторые рабочие продолжают нуждаться в помощи и поддержке и по истечении года работы. Разница во взглядах рабочих и бригадиров может способствовать возникновению взаимонепонимания и иных разногласий между новичками и их руководителями. Критическими периодами работы являются вхождение в должность (первые полгода работы) и переход к оптимальной продуктивности – через 2–2,5 года. По результатам социологических опросов, именно в этот стажевый период растет неудовлетворенность рядом производственных факторов.

В ходе социологических опросов производятся замеры наличия признаков дезадаптации работника, которые могут проявляться в виде:

- недоумения, когда все позитивные представления о предприятии рушатся;
- испуга: неизвестно, что делать и как себя вести;
- уныния: ощущения, что нет необходимости себя проявлять;
- возмущения: проявляется склонность негодовать по пустякам;
- псевдоответственности, когда утрачивается всякий авторитет руководителей;
- нарушения режима работы (любое нарушение распорядка);
- пассивного принятия: подчинение любому распоряжению;
- отсутствия диалога с руководством, делающего проблемы неразрешимыми;
- отсутствия коллективной цели, в результате работник не чувствует свой труд мотивированным;
- отсутствия доверия к себе, которое вновь принятый рабочий усматривает в действиях руководителя;
- отсутствия участия: работник все меньше отождествляет себя с коллективом;
- отсутствия цели: рабочий осознает, что предприятие не предоставляет ему никаких возможностей для развития.

Критерии эффективности адаптации делятся на объективные и субъективные. К объективным критериям относятся: продуктивность деятельности (выполнение норм выработки с соответствующими стандартами качества); профессионально-квалификационный рост; стаж работы; активность в общественной жизни.

К объективным критериям можно отнести и авторитет адаптируемого как признание его участия в каком-либо виде деятельности. К субъективным показателям адаптации относится удовлетворенность вновь принятого рабочего (осознанная или неосознанная) различными аспектами трудовой деятельности и общения. Степень удовлетворенности своей работой и специальностью определяет отношение вновь принятого рабочего к труду вообще (также

отношение рабочего к труду связано с потребностями, мотивами и побудительными стимулами).

Успешность адаптации определяется условиями, от которых зависят течение, сроки, темпы и результаты адаптации.

По мнению А. Я. Кибанова, успешность адаптации зависит от следующих условий:

- качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;
- объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);
- отработанность организационного механизма управления процессом адаптации;
- престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;
- особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника;
- наличие отработанной системы внедрения новшеств;
- гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации;
- особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;
- личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т. п. [32, с. 361].

На успешность адаптации оказывают влияние индивидуальные свойства нервной системы работников: так за счет выработки индивидуального стиля работы новички успешно адаптируются к большинству профессий. Пол, возраст, уровень образования также оказывают влияние на процесс производственной адаптации. О роли этих факторов можно говорить только в соотношении с конкретными условиями среды предприятия. Женщины с меньшей долей вероятности оставляют свои рабочие места, они терпимы к неинтересной работе. Уровень образования по-разному влияет на адаптацию. Высокое образование молодого рабочего облегчает быстрое

овладение профессией и ускоряет процесс адаптации только в том случае, если он выполняет квалифицированную работу. Наоборот, высокий уровень образования затрудняет адаптацию рабочего, если он попал на неквалифицированную, не дающую ему удовлетворения работу.

Адаптация происходит в коллективе и через коллектив. На успешность процесса адаптации влияют характер взаимоотношений с товарищами по работе и руководителями, морально-психологический климат в коллективе. Благоприятный психологический климат оказывает положительное влияние на процесс адаптации вновь принятых молодых работников. Психологический климат воздействует на адаптанта посредством установившихся в коллективе норм отношений между работниками. В коллективе, где существует товарищеское сотрудничество и взаимопомощь, уважение друг к другу, адаптант испытывает удовлетворенность трудом, а там, где преобладают формальные, равнодушные отношения, – теряет интерес к коллективу, что снижает трудовую активность. Ведущую роль в адаптации вновь принятых молодых рабочих играют качества личности непосредственного руководителя. Рабочие высоко оценивают такие качества личности мастера, как высокая квалификация, доброжелательность и требовательность.

На работоспособность вновь принятых работников оказывает воздействие удовлетворенность (неудовлетворенность) работой в целом и содержанием труда в частности. Степень адаптированности работника к условиям труда на предприятии есть результат того, насколько данная среда со всеми ее условиями и возможностями соответствует его ожиданиям. Ожидания новичка детерминированы его склонностями, системой мотивов, эмоциональной сферой, уровнем притязаний и другими характеристиками личности. Выделяют установки молодых работников при выборе места работы и специальности. Для молодых адаптантов – рабочих исследуемого предприятия приоритетными потребностями являются: высокий заработок, доход; дело по душе, интересная работа; здоровье; образование; признание окружающих, авторитет.

В своей трудовой деятельности на предприятии молодые работники сориентированы на хорошие условия труда, дружный коллектив, профессиональный рост и творческий характер работы. Общественно значимая деятельность, участие в решении актуальных задач, возможность самосовершенствоваться и развиваться представляют собой важные факторы адаптации. Адаптированность личности проявляется в эмоциональных состояниях, социально и личностно значимых чувствах. К ним относится ощущение духовного комфорта, удовлетворительное самочувствие, положительные отношения с товарищами и высокий уровень удовлетворенности этими отношениями.

Становление ценностей и норм молодых работников можно проследить по результатам социологических опросов, проводимых на промышленном предприятии в период с 2001 по 2005 г. В частности, опрос более тысячи адаптантов, проработавших менее года, показал, что больше половины (60,4 %) опрошенных удовлетворены содержанием своей работы, половина – удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и лишь 17,0 % опрошенных (т. е. каждый шестой) удовлетворены соответствием заработной платы вложенному труду. Поэтому изменение оплаты труда является основной потребностью вновь принятых рабочих. Помимо этого потребности новичков связаны с улучшением условий труда, изменением режима и графика работы, обеспечением их более совершенным оборудованием и возможностями профессионального роста. Указанные аспекты трудовой деятельности являются для адаптантов наиболее проблемными. Неудовлетворенность этими факторами труда стала причиной желания для 47,2 % адаптантов при возможности сменить место работы. Взаимоотношения между руководителями и адаптантами характеризуются как нормальные. Формальное и неформальное взаимодействие с членами коллективов не вызывает у адаптантов затруднений. Во всех подразделениях у адаптантов существует возможность встречаться с руководством и решать проблемы. Кроме того, существует вовлеченность адаптантов в общественную жизнь коллективов. Недостатками в

работе с адаптантами являются слабая помощь со стороны непосредственных руководителей, недостаточно полное знание организационной структуры предприятия, высокая интенсивность труда либо неравномерная загрузка в течение недели и всего рабочего дня. Это обусловило появление у одной трети новичков признаков дезадаптации.

Реализация программы «Молодежь» на предприятии. Несмотря на то, что существует различный опыт реализации молодежной политики на промышленных предприятиях, везде в сфере внимания находятся общие вопросы. Представляется возможным на примере одного из них рассмотреть цели, задачи, основные направления формы молодежной политики на предприятии. Молодежная политика на предприятии осуществляется в рамках кадровой политики. Реализация программы «Молодежь» является составной частью комплексной программы работы с персоналом на исследуемом предприятии, которая была утверждена в декабре 2000 г. (в 2005 г. утверждена в новой редакции). Программа «Молодежь» определяет основные направления работы с молодежью предприятия, к которой относятся молодые работники в возрасте до 30 лет.

Целью программы «Молодежь» является совершенствование работы с молодежью в соответствии с текущими и перспективными задачами кадровой политики предприятия. Задачи: управление процессом адаптации вновь принятых рабочих; адаптация, закрепление на предприятии и управление карьерным ростом молодых специалистов; организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности; формирование среди молодежи ориентированности на здоровый образ жизни; укрепление трудовой дисциплины среди молодых работников предприятия.

Программа «Молодежь» распространяется на всех работников предприятия в возрасте до 30 лет, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

На исследуемом предприятии в штатное расписание введено бюро по работе с молодежью, которое осуществляет координацию работы с молодежью на предприятии через заводской совет моло-

дежи. Совет молодежи – это представительный орган молодежного управления. Состав совета молодежи утвержден приказом управляющего директора завода. В него вошли руководители цеховых советов молодежи (26 человек), назначенные распоряжением руководителя структурного подразделения на основании распоряжения директора по кадрам и социальным вопросам. Работа проводится по утвержденному директором по кадрам и социальным вопросам плану мероприятий совета молодежи завода, утвержденной директором по экономическим вопросам смете расходов на проведение мероприятий и по плану работы отдела социологии труда. Реализация программы осуществляется в шести направлениях, тесно взаимосвязанных между собой:

1. *Адаптация вновь принятых молодых рабочих.* Предусмотрены следующие виды работ: проведение беседы с вновь принимаемым работником о его планах, ценностных ориентациях, условиях жизни, предстоящей работе и перспективах; знакомство вновь принимаемого работника на вводном инструктаже с вопросами трудовой дисциплины и профилактики вредных привычек, правилами пропускного и внутриобъектового режима, социально-психологической тематикой; разработка, утверждение и введение в действие «Карточки проведения вводных ознакомительных бесед» с принимаемым в подразделение работником, а также ее заполнение; представление вновь принятого работника коллективу в первый день выхода на работу на оперативном совещании; закрепление за вновь принятым рабочим инструктора производственного обучения (наставника); знакомство молодого работника с расположением бытовых и служебных помещений в подразделении; заполнение «Паспорта молодого рабочего»; проведение встреч вновь принятых работников с руководством подразделения и представителями общественных организаций; торжественное посвящение в рабочие; выявление проблем адаптации вновь принятых работников; проведение бесед, социологических опросов и встреч с руководителями структурных подразделений; осуществление контроля процесса адаптации вновь принятых работников; решение проблем адап-

тации вновь принятых работников в случае их возникновения; анализ процесса адаптации вновь принятых работников; создание системы наставничества для выпускников учебных заведений. Социально-психологическое сопровождение процесса адаптации на исследуемом предприятии включает следующие виды работ:

- социологические опросы по вопросам профессиональной, социально-психологической адаптации вновь принятых рабочих (индивидуальная форма проведения);

- обсуждение итогов опросов с руководителями и специалистами обследуемых подразделений на оперативных совещаниях;

- составление индивидуального плана-минимума по адаптации молодого рабочего с его фиксацией в «Паспорте молодого рабочего»;

- участие психологов, социологов, специалистов по кадрам, наркологов, молодежных лидеров в беседах в форме «круглого стола», организуемых для адаптантов в подразделениях. Такая форма общения с рабочими цехов, проходившая под эгидой здорового и трезвого образа жизни или знакомства с новыми рабочими, предполагала информирование работников о политике предприятия и администрации цеха в отношении здорового образа жизни, существующих нормах и традициях, истории цехов, а также обмен мнениями о проблемах и потребностях новых работников. «Круглые столы» играют важную роль в период адаптации работников, так как способствуют более быстрому вхождению работника в новые производственные отношения;

- проблемно-деловые игры (ПДИ) с уполномоченными по работе с молодежью, руководителями цеховых советов молодежи в подразделениях. Эти игры посвящены вопросам организации работы с вновь принятыми молодыми работниками. Первая ПДИ состоялась в 2001 г. с мастерами и бригадирами цехов, проходившими повышение квалификации в отделе подготовки персонала. В игре приняло участие 25 человек. Перед участниками ПДИ была поставлена цель: обозначить основные проблемы адаптации вновь принятых рабочих, их профессионально-квалификационного про-

движения и определить пути решения этих проблем. Цель была успешно решена в ходе ПДИ. Вторая и третья ПДИ по теме: «Адаптация вновь принятых рабочих» состоялись в 2002 г. и в 2003 г. в отделе подготовки персонала на семинарах, уполномоченных по работе с молодежью основных и вспомогательных цехов предприятия. В ходе ПДИ участниками были обозначены проблемы работы с адаптантами и пути их решения;

- информирование резерва руководителей о процессе трудовой адаптации рабочих на курсах в отделе подготовки персонала;

- формирование общественного мнения по проблеме адаптации работников предприятия через СМИ;

- проверка реализации программы «Адаптация вновь принятых работников» в подразделениях при подготовке заседаний заводского совета по персоналу;

- на вводном инструктаже для лиц, трудоустраивающихся на предприятие, проводятся лекции на темы: «Профилактика стресса на производстве», «Реализация программы “Молодежь”».

2. *Работа с молодыми специалистами:* сотрудничество с высшими учебными заведениями по выявлению и подбору наиболее подготовленных студентов для работы на предприятии; обеспечение деятельности советов молодых специалистов (далее СМС) и документирование ее результатов по направлениям (научно-техническое творчество, профессиональный и карьерный рост молодых специалистов, социально-бытовые условия жизни молодых специалистов); составление годового и квартальных планов работы СМС и утверждение их техническим директором – первым заместителем управляющего директора и директором по кадрам и социальным вопросам, представление отчета о работе СМС техническому директору – первому заместителю управляющего директора и директору по кадрам и социальным вопросам, отчет СМС о проделанной работе с молодыми специалистами за текущий период на заводском собрании молодых специалистов и на заседании совета предприятия по работе с персоналом; проведение заводских собраний молодых специалистов; назначение ответственных за работу

с молодыми специалистами из числа инженерно-технических работников в структурных подразделениях предприятия; представление отчета ответственных за работу с молодыми специалистами в подразделении председателю СМС; проведение обучающих семинаров для СМС предприятия.

В течение первого года работы проводятся следующие мероприятия: беседы с молодым специалистом при его трудоустройстве на предприятие; трудоустройство молодого специалиста в соответствии с его специальностью по диплому; заполнение «Паспорта молодого специалиста»; организация стажировки молодого специалиста; назначение руководителя стажировки; психологическое тестирование молодых специалистов с целью определения их деловых и личностных качеств; социологические опросы, выявляющие удовлетворенность молодых специалистов различными аспектами трудовой деятельности; оценка профессиональной подготовленности молодых специалистов; разработка и утверждение программы карьерного роста молодых специалистов по итогам стажировки и психологического тестирования; привлечение молодых специалистов к общественной работе.

В течение второго года работы рассматривается вопрос о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования; проводится обучение молодых специалистов в группе резерва руководящих кадров, отбор наиболее перспективных молодых специалистов для обучения в аспирантуре; молодые специалисты также участвуют в научно-технических конференциях, семинарах, конкурсах научно-технического творчества.

В течение третьего года работы осуществляется обучение молодых специалистов на курсах целевого назначения в отделе подготовки персонала, молодые специалисты направляются для обмена опытом на другие предприятия, участвуют в конкурсах «Лауреат молодежной премии» по номинации «Лучший молодой специа-

лист». Рассматривается вопрос о включении в резерв руководящих кадров молодых специалистов, успешно прошедших стажировку, имеющих хорошие результаты производственной деятельности, деловые и личностные качества, выявленные на основании тестирования. При назначении молодого специалиста на вышестоящую должность его представляют директору по кадрам и социальным вопросам. С целью определения степени адаптированности молодых специалистов к производственным условиям предприятия проводится оценка степени их готовности к профессиональной деятельности.

Готовность к работе в плане теоретических знаний и практических умений оценивается высоко половиной молодых специалистов. Для определения наиболее важных этапов профессионального развития они участвуют в разработке планов самообразования и личных творческих заданий. Молодые специалисты имеют средний уровень удовлетворенности основными производственными факторами. С целью определения интеллектуального потенциала, а также деловых и личностных качеств работников проводится психологическое тестирование молодых специалистов. На курсах целевого назначения организуются видеотренинги по темам: «Деловое общение» и «Формирование команды».

3. *Работа с молодежными трудовыми коллективами.* Эта работа в последние годы находится на стадии становления и является перспективной с точки зрения развития продуктивно-творческого потенциала молодых работников. Подробнее она будет описана ниже. Перечислим только основные формы и виды работы в данном направлении. Это: организация движения молодежных трудовых коллективов, а также организация и проведение соревнования молодежных трудовых коллективов; организация и проведение конкурса «Лауреат молодежной премии» (по номинациям «Лучший молодой работник по профессии», «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодежный коллектив», «Лучший молодой общественник», «Лучший инструктор (по работе с молодежью)», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой спортсмен»); организация и

проведение цеховых и заводских конкурсов профессионального мастерства молодых рабочих (по профессиям слесарь-ремонтник, машинист крана, контролер ОТК, вальцовщик, сварщик, токарь, волочильщик и т. д.); привлечение молодых работников к рационализаторской и изобретательской деятельности; организация и проведение конкурса «Аукцион технических идей», заводских научно-технических конференций молодых работников.

4. *Работа по реализации молодежных социальных проектов и программ.* В рамках данного направления осуществляется: организация работы с молодежными экологическими отрядами; разработка программы молодежного жилищного строительства; формирование пакета документов по обеспечению гарантий молодым работникам в решении жилищных проблем; проведение благотворительных акций, посвященных Дню защиты детей, Дню пожилого человека; взаимодействие с советом ветеранов предприятия и Центром профилактики антисоциальных явлений; организация проводов молодых работников в армию.

С целью изучения потребностей молодых работников предприятия опрошено 123 человека. Результаты опроса показали, что молодых работников в первую очередь волнуют вопросы, связанные с жильем, отдыхом в спортивно-оздоровительном комплексе, материальным обеспечением молодой семьи, отдыхом в санаториях и на курортах, учебой, страхованием жизни и здоровья. Политику предприятия, направленную на работу с молодежью, одобряют 72,5 % опрошенных молодых работников. Молодые работники предлагают больше проводить спортивных и культурно-массовых мероприятий, в том числе совместно с учебными заведениями города, с целью пропаганды здорового образа жизни и профилактики вредных привычек, разработать программу «Жилье». У половины молодых респондентов существует потребность в детских дошкольных учреждениях.

С целью информирования работников завода о социально-психологических причинах вредных привычек и их профилактике, по заявке начальников структурных подразделений, социологи при-

нимают участие в проведении бесед в форме «круглого стола» с молодыми работниками в подразделениях.

5. *Культурно-массовая, спортивная и физкультурно-оздоровительная работа.* Данное направление развито больше всех других и имеет богатые традиции. Осуществляется организация и проведение конкурсов «Мисс» и «Мистер» и авторской песни, фестиваля команд КВН, соревнований «Папа, мама, я – спортивная семья» и «Папа, мама, я – творческая семья», зимней и летней молодежных спартакиад, спортивного праздника, посвященного Дню защитника отечества, спортивного праздника, посвященного Дню молодежи, туристского слета, туристской спартакиады.

6. *Организационно-информационная работа.* В рамках данного направления осуществляется ежемесячный выпуск молодежного приложения к заводской газете, а также молодежного информационного бюллетеня, проведение проверок состояния работы с молодежью в структурных подразделениях.

Эффективность реализации программ «Молодежь» и «Адаптации вновь принятых молодых работников на предприятии». Для определения действенности работы с молодежью, проводимой на предприятии, на наш взгляд, необходимо осуществлять мониторинг ее эффективности, а также мониторинг эффективности программ адаптации вновь принятых молодых рабочих. Цель мониторинга эффективности реализации программы «Молодежь» – проследить динамику эффективности работы с молодежью в структурных подразделениях и на предприятии в целом.

Задачи мониторинга:

1. Установить показатели эффективности работы с молодежью, проводимой на предприятии в рамках реализации программы «Молодежь» (далее – показатели эффективности работы с молодежью).

2. Разработать процедуру определения показателей эффективности работы с молодежью.

3. Определить процедуру проведения мониторинга эффективности реализации программы «Молодежь».

4. Проводить замеры эффективности работы с молодежью в подразделениях предприятия.

5. Осуществлять сравнительный анализ эффективности работы с молодежью в коллективах обследованных подразделений и на предприятии в целом.

Объект исследования – работники предприятия в возрасте до 30 лет включительно (далее – молодые работники).

Предмет исследования – объективные и субъективные показатели эффективности работы с молодежью.

Методы исследования – анализ документов, социологический опрос.

Основные понятия:

1. *Трудовая адаптация* – это взаимное приспособление вновь принятого работника и предприятия, основывающееся на постепенной вработываемости человека в новых профессиональных, психологических и организационно-экономических условиях труда. Успешное протекание процесса трудовой адаптации молодых работников позволяет снизить уровень текучести кадров за счет уменьшения числа увольнений работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

2. *Творческая активность* – сознательная, целенаправленная деятельность человека, результатом которой является создание новых по замыслу материальных или духовных ценностей (в том числе деятельность, направленная на решение нестандартных производственных задач, способствующая повышению качества и количества продуктов труда, – участие в рационализации и изобретательстве, совершенствование организации труда, инициатива, поиск неиспользованных резервов и др.). Творческая активность отражает степень реализации и развития творческих потенций, возможностей человека (его способностей, знаний, навыков, стремлений, целей, задач).

3. *Текучесть кадров* – социально-экономический процесс изменения персонального состава трудовых организаций, влияющий на жизнедеятельность трудовых коллективов. К текучести кадров от-

носятся все увольнения работников по собственному желанию, в связи с призывом в армию, болезнью, выходом на пенсию, а также увольнения за нарушения трудовой дисциплины.

Текучесть кадров превращается в проблему, если становится избыточной (10–25 % и более в год) или пониженной (3–5 %). В первом случае она ведет к дестабилизации трудового коллектива, негативно отражается на выполнении производственных планов и программ, во втором – приводит к старению коллектива, мешает качественному обновлению, затрудняет обеспечение кадрами и т. д.

4. *Трудовая дисциплина* – обязательное для всех работников предприятия подчинение установленному порядку, правилам (в частности, правилам поведения, определенным в соответствии с законами, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами предприятия и т. п.).

5. *Удовлетворенность работой в целом* – сбалансированность требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру, условиям труда и т. п., и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Удовлетворенность трудом – важный фактор адаптированности работников на предприятии и в трудовом коллективе.

6. *Ориентированность на здоровый образ жизни* – склонность вести рациональный образ жизни, неотъемлемой чертой которого является активная деятельность, направленная на сохранение и улучшение здоровья. Ориентированность работников на ведение здорового образа жизни приводит к снижению числа нарушений как трудовой дисциплины, так и общественного порядка, совершаемых работниками в состоянии алкогольного либо наркотического опьянения.

7. *Карьера* – всестороннее творческое и профессиональное развитие работника в процессе деятельности и его должностной рост (продвижение), базирующиеся на потенциальных возможностях, непрерывном образовании, мотивационных процессах.

Объективные показатели эффективности работы с молодежью:

- текучесть кадров среди молодых работников; повышение квалификационного уровня молодых работников; карьерный рост молодых работников;

- творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности (участие их в конкурсах профессионального мастерства, в различных научно-технических и научно-практических конференциях, в конкурсе «Аукцион технических идей» и т.п.);

- творческая активность молодых работников в общественной деятельности (участие в различных спортивных, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятиях);

- нарушение молодыми работниками трудовой дисциплины.

Субъективные показатели эффективности работы с молодежью:

- удовлетворенность молодых работников работой, проводимой с молодежью;

- удовлетворенность молодых работников своей работой в целом.

Процедура проведения мониторинга эффективности реализации программы «Молодежь». Мониторинг проводится в течение календарного года. Анализ эффективности работы с молодежью, проводимой в структурных подразделениях и на предприятии в целом в рамках реализации программы «Молодежь», осуществляется посредством мониторинга 2 раза в год – в начале каждого полугодия (в январе и июле) на основании установленных показателей эффективности.

Объективные и субъективные показатели эффективности работы с молодежью рассчитываются отдельно по каждому структурному подразделению, входящему в выборку, а затем в целом по предприятию.

Расчет коэффициентов и индексов показателей эффективности производится на основании количественных данных. Количественные данные для расчета коэффициентов: «Текучесть кадров среди

молодых работников», «Творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности», «Творческая активность молодых работников в общественной деятельности», «Нарушение молодыми работниками трудовой дисциплины», указываются в отчетах цеховых советов молодежи о выполнении структурными подразделениями программы «Молодежь». Количественные данные для расчета коэффициентов «Повышение квалификационного уровня молодых работников», «Карьерный рост молодых работников» могут предоставляться в социологическую службу предприятия или совет молодежи структурными подразделениями предприятия, включенными в социологическую выборку, на основании запроса 2 раза в год – в 1-е и 2-е полугодие к определенному числу. Количественные данные для расчета индексов удовлетворенности работой с молодежью, удовлетворенности своей работой в целом берутся из материалов социологических опросов,, проводимых в структурных подразделениях предприятия. Сбор социологической информации по вопросам удовлетворенности молодых работников может осуществляется одновременно с социологическими исследованиями состояния морально-психологического климата в коллективах предприятия, а также одновременно с исследованиями процесса протекания адаптации вновь принятых работников (путем включения в анкеты соответствующих вопросов). Выборочная совокупность при проведении исследования должна составлять не менее 10,0 % от общего числа молодых работников подразделения.

Цель мониторинга эффективности адаптации вновь принятых молодых работников на предприятии: проследить динамику эффективности работы с адаптантами в структурных подразделениях и на предприятии в целом.

Основные задачи:

1. Определить показатели эффективности адаптации вновь принятых молодых работников (далее – показатели эффективности адаптации).
2. Представить методику расчета показателей эффективности адаптации.

3. Разработать процедуру мониторинга эффективности адаптации вновь принятых молодых работников (далее – мониторинг).

4. Проводить замеры эффективности адаптации вновь принятых молодых работников в подразделениях предприятия.

5. Проводить сравнительный анализ эффективности адаптации в коллективах обследованных подразделений и на предприятии в целом.

Объект исследования: вновь принятые работники предприятия в возрасте до 30 лет и со стажем работы в структурном подразделении до 12 месяцев включительно (далее – адаптанты).

Опросу в структурных подразделениях подлежит не менее 30 % вновь принятых рабочих, имеющих на момент опроса стаж работы в подразделении менее одного года.

Предмет исследования: объективные и субъективные показатели эффективности адаптации.

Объективные показатели эффективности адаптации: процент уволившихся работников со стажем менее одного года; процент адаптантов, участвующих в мероприятиях, направленных на реализацию программы «Молодежь предприятия»; процент нарушителей трудовой дисциплины среди адаптантов в подразделении.

Субъективные показатели эффективности адаптации: удовлетворенность адаптантов факторами труда и взаимодействием с коллективом; оценка адаптантов мастерами.

Показатель «Удовлетворенность адаптантов факторами труда и взаимодействием с коллективом» определяется по трем параметрам:

- удовлетворенность аспектами трудовой деятельности: уровнем заработной платы; организацией производственного процесса на рабочем месте; санитарно-гигиеническими условиями труда; перспективами профессионального роста; информированностью о деятельности предприятия и цеха; работой в целом;

- удовлетворенность отношениями в коллективе: отношением мастера к адаптанту; отношением членов коллектива к адаптанту;

- самочувствие в коллективе и желание сменить работу: хорошее, комфортное самочувствие в коллективе; напряженное, стрессовое состояние; желание перейти на другое предприятие; желание пе-

рейти в другой цех; пассивная адаптация (желание сменить работу при отсутствии возможности).

Оценка адаптантов мастерами осуществляется с помощью «Листа прохождения адаптации». В его основу положен следующий перечень квалификационных требований и компетенций, необходимых для успешной работы на той позиции, на которую принимается новичок: уровень профессиональной подготовки, выполнение норм выработки, качество работы, отношение к работе, мотивация, дисциплинированность, способность к самостоятельной деятельности, взаимодействие с коллективом. По результатам оценки выводится средний балл. Критерии: до 3 баллов – у адаптанта имеются значительные проблемы; 3–4,9 баллов – процесс адаптации не завершен; 4–5 – процесс адаптации протекает успешно.

Методы исследования:

1. Анализ статистических данных.
2. Социологический опрос адаптантов.
3. Экспертный опрос непосредственных руководителей.

Процедура проведения мониторинга: мониторинг проводится в течение календарного года. Объективные показатели эффективности адаптации: «Процент уволившихся работников со стажем менее одного года», «Процент адаптантов, участвующих в мероприятиях, направленных на реализацию программы “Молодежь предприятия”», «Процент нарушителей трудовой дисциплины и общественного порядка среди адаптантов в подразделении», – измеряются один раз в квартал.

Данные по количеству адаптантов в цехе, количеству уволившихся работников со стажем менее года, количеству нарушителей трудовой дисциплины и количеству адаптантов, принявших участие в молодежных мероприятиях, предоставляются в совет молодежи или социологическую службу предприятия руководителями цеховых советов молодежи в ежеквартальных отчетах о работе ЦСМ.

Замеры субъективных показателей эффективности адаптации:

1. Показатели удовлетворенности адаптантов факторами труда и взаимодействием с коллективом рассчитываются на основании

результатов социологических опросов адаптантов. Социологические опросы проводятся 2 раза в год в структурных подразделениях, включенных в социологическую выборку.

2. Экспертный опрос непосредственных руководителей адаптантов (мастеров или бригадиров) проводится одновременно с социологическим опросом адаптантов.

Объективные и субъективные показатели эффективности адаптации рассчитываются отдельно по каждому структурному подразделению, входящему в выборку, а затем в целом по предприятию. Анализ эффективности работы с адаптантами в структурных подразделениях и на предприятии осуществляется посредством мониторинга в социологической службе или совете молодежи предприятия 2 раза в год – в начале каждого полугодия (январь и июль) на основании указанных выше показателей.

Приведенный выше мониторинг эффективности реализуемых на предприятии молодежных программ может быть адаптирован под конкретные предприятия. Объективные и субъективные показатели могут быть расширены, но замеры значений вышеперечисленных из них, на наш взгляд, являются обязательными.

ГЛАВА 2

КРЕАТИВНО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Формы, методы и направления реализации молодежной политики на предприятии напрямую взаимосвязаны с ее креативно-антропологическим аспектом. Именно антропология исходит из «универсальных возможностей человеческого рода, проистекающих из нравственных основ совместной жизни» [16, с. 492], из продуктивно-творческого потенциала самих молодых работников. Акцент на антропологию означает «соответствие молодежной политики на промышленных предприятиях телесным, душевным и духовным измерениями бытия человека, через которые каждый индивидуум преломляет действительность, живет и потребляет богатство собственной субъективности» [16, с. 492].

Одной из форм активного включения молодого человека в общественную жизнь предприятия является его причастность к деятельности молодежной организации. Молодежное объединение на предприятии – это добровольное объединение работников данного предприятия на принципах законности, самоуправления и равноправия его членов, где молодые люди могут развивать и представлять свои интересы, эффективно осуществлять общественно-полезную деятельность. На сегодняшний день для работающей молодежи самыми актуальными проблемами являются вопросы трудоустройства, адаптации в новом коллективе, проблемы молодой семьи, социальной защищенности, организации свободного пространства, возможность профессионального роста, повышения уровня образования и т. д. Многие из этих вопросов возможно решить через субъектность как личностную основу социальной активности молодых работников, духовно-нравственные основы роста продуктивно-творческого потенциала, личностно-развивающие основы соревновательности и соревнования.

1. Субъектность как личностная основа социальной активности молодого работника на предприятии

Традиционное определение субъекта как «носителя сознательной целенаправленной деятельности», вошедшее в словари

и энциклопедии, отождествляет субъектность с *социальной дееспособностью* и является крайне общим, чтобы стать для социологов операционально выполнимым инструментарием в исследовании социальных процессов. Раб тоже был «носителем сознательной целенаправленной деятельности», но цели ему задавал господин. Человек, отмечалось в одной из монографий, становится субъектом лишь в той мере, в какой он включен в социальную деятельность по преобразованию и познанию внешнего мира [10, с. 153]. Сама по себе внешнепредметная активность мало чего стоит, так как она может направляться манипуляторами. Подобные определения кажутся бесспорными потому, что они стали привычными. На самом деле они настолько абстрактные, что ничего не дают для *типологии лиц и коллективов*. Такие определения смазывают существенные различия между личностью, способной к самоопределению и нормотворчеству, самостоятельному выбору новых вариантов действия и общения, и индивидом, который не догадывается о таких качествах и живет по навязанным извне стереотипам, репродуктивно. Необходимость конкретизации категории субъекта признают современные авторы. Термин «субъект», отмечает Е.В. Сайко, стал одним из наиболее употребительных, и каждый раз значение этого термина не раскрывается в «особой субъектной специфике». То же отмечает В.М. Розин: «...под субъектом понимают все что угодно» [цит. по: 17, с. 131].

Субъектность присуща не только личности, но и социальным группам и институтам. Ставка на развитие *гражданского общества* предполагает в социокультурном аспекте именно *субъектные качества лиц и коллективов*. Люди объединяются ради общего дела – в форме *учреждения* или *корпорации*. В первом случае объединение учреждается «сверху вниз» – государством. Корпорация же образуется «снизу вверх», по свободной воле людей (кооператив и т. п.) и состоит из активных полномочных и равноправных деятелей. Под гражданским обществом мы понимаем, вслед за А. С. Панариным, «совокупность неполитических отношений (экономических, духовно-нравственных, религиозных, культурных) граждан и их

ассоциаций, основанную на принципах самостоятельности, неподопечности и автономии по отношению к государству» [47, с. 309]. Государство есть *учреждение*, причем *политическое*. Оно призвано работать по программе всенародной справедливости – поддерживать те законные интересы лиц и корпораций, реализация которых идет на пользу всем. Гражданское общество есть совокупность *корпораций*, т. е. неполитических объединений, которые сами себя конституируют «снизу», сами ставят и решают задачи. В таком самовоспроизводстве важнейшими являются субъектные качества. Принцип учреждения, проведенный как самоцель, гасит инициативу и самостоятельность лиц, а один корпоративизм ведет к анархии и потере управляемости общим делом. Оба принципа гармонично можно соединить в *общем деле*. Гражданское общество предполагает не только соответствующие *нормативные правовые акты*, позволяющие развернуть субъектные качества и самостоятельность граждан, но и наличие у граждан *субъектных качеств и способности к самостоятельности, самоопределению, самоорганизации и самоуправлению*. Необходимы личностно-развивающие инвестиции, в первую очередь в человека, в *креативно-антропогенную сферу* – в образование, культуру, социальную инфраструктуру. Вещный капитал необходимо подчинить человеческому капиталу. Как опредмеченный труд произведен от труда живого, так и вещный капитал произведен от человеческого капитала.

Предприятия в России в своем большинстве выступают как корпорации, занимающиеся предпринимательской деятельностью на свой страх и риск и заинтересованные в экономической свободе и правах на собственные доходы. Вопрос о развитии субъектности важен не только для руководителей структурных подразделений, но и для иных категорий работников. В современных условиях возможности экстенсивного развития предприятий исчерпаны. Противоречия они могут успешно решать на пути интенсивного развития. *Интенсивный путь* означает личное творчество каждого работника в поиске и реализации новых резервов и стимулов роста, полное развертывание научно-образовательного потенциала

коллектива; оптимальную организацию коллективных усилий всех подразделений; повышение продуктивности профессиональной деятельности в единицу рабочего времени. Решающим становится субъектный фактор – человеческий капитал, работники, способные к многопрофильной профессиональной деятельности.

Вопрос о субъектности важен для разработки и реализации молодежной политики на промышленном предприятии. В современных условиях возрастные особенности молодых людей, их уровень притязаний, задачи, которые им необходимо решать как в семейной, личной, так и производственной жизни, предполагают развитую субъектность и глубокие межсубъектные отношения, свободные от отчуждения и овещнения.

Креативность субъектного принципа в истории философии. В истории философии представлены *объектный и субъектный* принципы истолкования реальности. В первом случае философы исходят из *внешнего* первоначала, с которым они согласовывают научное, ценностное и практическое освоение действительности. Человек при этом вращается вокруг той или иной внешней инстанции, будь то Космос, Природа, Общество и др. Во втором случае исходным является человеческая субъектность как *основание* для истолкования внешней реальности. До Сократа древние греки, образно выражаясь, молились на звезды (космоцентризм «физиков»). Сократ предложил исходить из достоверности человеческого разума. Начался период *античной классической философии*. М. Лютер утвердил принцип Сократа в католицизме и породил целое направление в христианстве (протестантизм). От церковного внешнего авторитета он решительно перешел к авторитету личной веры и так вознес субъектность человека, что она стала в центре последующей философии. А. Смит в отличие от физиократов источник стоимости товаров видит уже не в земле, а в *труде*. Начинается период *классической политической экономии*. Ф. Энгельс с полным основанием назвал Смита «Лютером политэкономии» [94, с. 549]. Кант с присущей ему основательностью развивает субъектный принцип (трансцендентальный метод) в своих знаменитых «Критиках», со-

знательно исходя из свободной самодеятельности субъекта. Свой метод он сам оценивал как «коперниканский переворот». Начинается период немецкой *классической* философии. «Коперниканский переворот» Канта героически продолжает И. Г. Фихте в своем «Наукоучении». Гегель универсализирует субъектный принцип как методологический: «Все дело в том, чтобы понять и выразить истинное, не как *субстанцию* только, но равным образом и как *субъект*» [12, с. 1].

К. Маркс *субъектный принцип* проводит последовательно в философии, политэкономии и политологии. Главный недостаток предшествующего материализма он видит в том, что «предмет, действительность, чувственность берется только в форме *объекта*, или в форме *созерцания*, а не как *человеческая чувственная деятельность*, практика, не субъективно» [51, с. 3]. «Единственно интересными» в гегелевской диалектике он считал противоположность между «*в-себе и для-себя*, между *сознанием и самосознанием*, между *объектом и субъектом*». Эта противоположность составляет «смысл» всех других противоположностей [48, с. 157]. Эвристическую мощь этой противоположности Маркс раскрывает уже в своей диссертации, излагая принципиальное различие между *объектной философией* Демокрита и *субъектной философией* Эпикура. Категория «бытие-для-себя» выступает у Маркса *логическим фундаментом* в понимании субъектности, под которой он понимал рефлексированную социальность, устремленную на саму себя. Показательны такие его выражения, как «самоустремленность», «самоизменение», «самостановление», «самоосуществление» (и другие «само») человека. Утверждение об изменении людей внешними обстоятельствами Маркс преобразует в положение о «самоизменении» людей путем практического изменения обстоятельств, в котором человек выступает одновременно и субъектом и объектом собственного действия; и воспитателем и воспитуемым; и законодателем и исполнителем собственных принципов. Неспособность к духовному самоопределению и волевому самоуправлению Маркс считал крайней деградацией, поражающей человека в самой его «творческой основе».

Кант выразил основополагающий факт, что люди воспринимают мир в тех формах, в которых они сами преобразуют реальность, *абсолютную критериальную функцию опыта* («практики», уточнит Маркс), за пределами которого заканчивается компетенция науки и знание уступает место вере. Маркс выводит этот метод на широкую дорогу истории людей, деятельно воспроизводящих свою социальность, все свои способности и отношения. «Марксова философия практически завершила коперниканский кантовский переворот» [45, с. 9] и предстала «как философия человеческой практики» [45, с. 7], но практики, взятой на высоте теоретических принципов. Диалектика Маркса *производна от субъектного принципа его философии*.

Всякий раз, когда философия развивалась на основе субъектного принципа, она наполнялась жизненно конкретным и глубоким содержанием. То же можно сказать об этике, эстетике и психологии. Объектный принцип, «безлюдная онтология» парализуют интеллектуальную динамику, духовное дерзновение и смелость мысли.

В советской философии возобладали объектный принцип в истолковании общества. Работы Г. С. Батищева, Э. В. Ильенкова, К. Н. Любутина, М. К. Мамардашвили, Д. В. Пивоварова и других исследователей были направлены на преодоление этого принципа в понимании социальной реальности.

Логика понимания субъектности. Верному пониманию субъектности мешает механистическая логика *«определения извне»*: одно определяется другим, а другое – иным другим и так до бесконечности, которую Гегель справедливо назвал «дурной». Регресс в бесконечность возникает потому, что за *внешним* отношением к другому мысль упускает *внутреннее* отношение – *отношение целого к самому себе*. Такая логика не позволяет понять *саморазвитие целого на собственной основе*, когда целое само полагает вовне предпосылки своего сохранения и роста и поэтому является самообоснованным. Саморазвитие целого диктует такой логике невыполнимое для нее условие – понять действие, направленное на другое, как момент самодействия, определение извне – как момент самоопре-

деления; словом, «за отношением к другому видеть скрытое за ним отношение к самому себе, внутреннее отношение вещи» [25, с. 243]. Мышление, оснащенное только такой логикой, старательно избегает анализировать *самонаправленные* процессы – самоопределение, самостоятельность, самореализацию и другие «само». Личность при этом мыслится как теннисный шарик, траекторию движения которого определяют внешние обстоятельства – педагогическое начальство, методы воспитания, среда и т. д. Разумеется, принцип объяснения через «другое» необходим, но недостаточен, например, когда мысль наталкивается на совпадение противоположностей, на явное противоречие, в рамках которого объект действия и субъект действия совпадают. И такое совпадение встречается в практике человека на каждом шагу, оно зафиксировано уже на уровне языка в виде *возвратных* местоимений и глаголов («сам себя», «я радуюсь» и др.). В таких языковых выражениях проявляется устойчивая логическая категория – отношение целого к самому себе. Это отношение является *диалектикообразующим* и самым главным.

Осознанию этого отношения препятствуют *гносеологические* и *социальные* причины. Гносеологической причиной является то, что мысль не выходит за рамки *наличного бытия* (где одно ограничено другим) в сферу сущности, в то *единое основание*, частями которого являются внешне различные стороны, действующие друг на друга. То, что в сфере сущности есть самоопределение, воздействие на себя, в мире явлений обнаруживается как действие на другое, как определение извне. Например, в процессе обращения капитала (мир явлений) *один* отдельный капитал действует на *другой*, и каждый из них воспринимает это внешнее действие (конкуренцию) как *определение извне*, как *внешнюю необходимость*, принудительно ограничивающую свободу их функционирования. Такова видимость с позиций отдельных различных капиталов. Однако отдельные капиталы есть органы совокупного капитала как *целого*. И за отношением одного капитала к другому скрывается отношение капитала как целого к *самому себе*. Через взаимное действие отдельных капиталов проявляется воздействие капитала на самого себя, его «само-

определение». В действительности, замечает К. Маркс, «конкуренция представляет собой отношение капитала к самому себе как к другому капиталу» [48, с. 154], «самоопределение» капитала как целого [50, с. 391]. Конкуренция приводит в исполнение «внутренние законы капитала» в форме внешней необходимости для отдельных капиталов [48, с. 265]. Точно так же Петр, относясь к Павлу как к человеку, актуализирует свою собственную человеческую природу и отличает в себе социальное от природного. Тем самым отношение Петра к Павлу есть, в сущности, отношение социальности к себе самой. И такое самоотношение социальности ощутимым образом проявляется в борьбе людей за общественное признание, в соревновании, например в спорте. Во всех таких ситуациях отношение социальности к себе самой выступает как противоречие потому, что одна и та же социальность противопоставляет себя себе самой. *Отношение к самому себе есть сущность диалектического отношения, которое Гегель зафиксировал в виде понятия «бытие-для-себя» в отличие от понятия «бытие-для-другого».*

В социальном плане логика «определения извне» выражает те ситуации, в которых люди низведены до *частичек социальной машины, до объектов манипулирования, до исполнителей извне навязанных стандартов мышления, поведения, потребления, до «точки действия для другого»* (В. С. Библер) со стороны общественных сил. Такие ситуации и порождают выражения «рычаги управления», «хозяйственный механизм» и прочую механику. Подобная односторонняя социальная детерминация формирует привычку жить по извне полученным правилам и нормам, впечатывает в сознание логику «определения извне», и такая логика превращается в «достоверный» навык мышления, который возводится во всеобщую схему миропонимания. Эту схему, за которой скрываются антигуманные обстоятельства, позитивистский рассудок объявляет единственно научной, а логику самоопределения (диалектику) толкует как «темную гегельянщину». Именно отделение деятельности от самодеятельности, изменения объекта от «самоизменения» субъекта, функций исполнительских от нормотворческих порождает отчуж-

денную практику, ту социальную ситуацию, в которой индивиды производят собственное бытие как чуждое себе «инобытие», как бытие иного против самих себя.

Против такой логики боролись классики философии. «Самопричинность» (*causa sui*) субстанции у Спинозы, «самодеятельность» монад у Лейбница, «самоопределение» и «самополагание» «я» у Канта и Фихте, «для-себя-бытие» у Гегеля, «самоизменение» субъекта у Маркса – эти родственные идеи выражали диалектическую логику, позволяющую верно понять *самонаправленную социальность*. Ограниченный потенциал логики «действия на другое» побуждает и теоретиков естествознания переосмысливать казавшуюся ранее очевидной саму логическую основу общего воззрения на предмет. В естествознании, математике, пишет В. С. Библер, поставлена под вопрос «*всеобщность* классического предмета (и субъекта) – «точки действия на другое». В современном мышлении возникает идея радикально нового предмета и субъекта теоретического познания. Это – «идея предмета как “*causa sui*”», «идея движения как самодействия, самодеятельности» [12, с. 191]. С возрастанием в обществе доли личных свобод и самодеятельности изменяется методология науки – предмет мыслится по подобию человеческой самодеятельности.

Сущность субъекта и субъектных качеств. Мы попытаемся вычленить саму *форму субъектности*, отвлекаясь при этом от многообразного эмпирического материала, в котором субъектность проявляется.

Понятие человека отражает родовые характеристики, единство природного и социального. Понятие личности фиксирует социальное в человеке. Субъективность означает многообразный состав сознания и подсознания, контролируруемую сознанием активность людей в ее внутреннем внешнем выражении.

Субъектность есть *высший уровень субъективности* в ее внутреннем и внешнем выражении. На этом уровне социальность представлена как рефлексированная в себя, т. е. обращенная на себя, самонаправленная, самоустраемленная, как знающая саму себя, как

«для-себя-бытие», как самопроектируемая и самоконтролируемая, как саму себя усиливающая.

Субъектность есть такая форма социальной активности, которая характеризует личности и коллективы:

- со стороны их способности к самоопределению и самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству;
- со стороны реальных полномочий в реализации общественно значимых потребностей, интересов и целей;
- в аспекте реальной власти над природными и социальными силами.

Такое понимание субъектности дает определенные ориентиры для теории образования, для психологии, права, социологии, политологии: какие качества личности следует воспитывать, как распределены полномочия между людьми и т. д.

Генетически исходным в структуре субъектности является *самоопределение как всеобщая форма* реализации продуктивно-творческих сил – мышления, воображения, воли, веры и др. Оно становится реальным тогда, когда превращается в самоопределение воли – способности человека определять себя к действию согласно ценностям и знаниям. Самоопределение – *генетически исходная основа* субъектности, творчества, умения личности развивать свои способности. *Способности есть усвоенные человеком способы деятельности*, которые фиксируются в теле человека нейрофизиологически, и возникает видимость (*фетишизм тела*), что способности появляются *естественно*, из органического тела человека, так же, как клевер из чернозема, а не из социального тела – совместной деятельности и общения. Человек может не ограничиваться воспроизводством способов деятельности, а предпочтет их развивать. Тогда он становится творцом. Творчество – это нормальный, не деформированный внешними обстоятельствами (разделение труда и др.) процесс моделирования человеком схем своих внешних проявлений в актах самостоятельности. И талант – это норма в развитии личности, не изуродованной разделением труда в «обрывок» человека. Затухание творчества, редкость талантов – это точный показатель расщепления целост-

ной человеческой деятельности на частичные функции в условиях *объектного* строения реальной жизни и мировоззрения, когда субъектные функции монополизируются социальными институтами и атрофируются на уровне личности. В такой ситуации общество предстает аренной взаимодействия различных *анонимных* инстанций и факторов – хозяйственного «механизма», «рычагов» управления, цен и прибыли. Люди предстают органами реализации потребностей хозяйственного «механизма» и т. д. Человек низводится в таких условиях «до тени своей собственной тени» (Э. В. Ильенков). Хотя все подобные анонимные инстанции и факторы есть органы и объективации деятельности людей. За противоречием между производительными силами и производственными отношениями всегда скрывается противоречие между людьми. В обществе все, что имеет прочную форму, – продукт, разделение труда, предметные воплощения процесса производства и т. д. – является лишь мимолетным моментом общественного производства, «а в качестве его субъектов всегда выступают только индивиды», взятые в их взаимоотношениях. Здесь перед нами – их «собственный процесс движения, в котором они обновляют самих себя в такой же мере, в какой они обновляют создаваемый ими мир богатства» [48, с. 222].

Самоопределение развивается при определенных условиях в *конкретное основание* субъектности – в способность к *нормотворчеству*, законодательству. Законодательность здесь понимается не юридически, а философски – как умение субъекта порождать новое правило, норму, принцип действия и утверждать это новое как положительную ценность в культуре. Для репродуктивной (исполнительской) деятельности достаточно умения подводить частный случай под общее правило. Способность к нормотворчеству – это культурный феномен. Он возникает тогда, когда субъект признает себя (ибо другие признают его таковым) равноправным представителем коллектива, той или иной социальной общности, возвышается до общественного самосознания и сам дает себе мандат на творчество, полномочие на суверенное конституирование той или иной нормы, того или иного варианта действия, будь то

область предпринимательства, науки, искусства и др. Самоуполномочивание – это «душа» и самый важный момент новаторства. Оно обязательно возникает тогда, когда субъект проникается общим интересом, рассматривает свой интеллект как равноценную частичку общественного интеллекта, доверяет свой совести и своему разуму как непосредственно-общественным и тем самым осознает себя интуитивно равноправным началом («начальником») всего нового и интересного. Поэтому он берет в свои руки без какого-либо психологического дискомфорта функцию нормотворчества, не спрашивая разрешения свыше, у «начальства». Способность к нормотворчеству уходит своими корнями в атмосферу *товарищества* в коллективе и связана так или иначе с чувством или осознанием товарищеского равноправия. Это чувство остается в тени, может быть безотчетным, но именно оно подспудно рождает личную сопричастность общему делу, ответственность, воодушевление и смелость в решении проблем. Когда субъект смотрит на проблему глазами коллектива, тогда его духовная сфера наполняется емким общественным содержанием, и он мыслит широко, чуток к перспективным тенденциям в общем деле. Атмосфера товарищества одухотворяет – рождает у каждого порыв внести свой вклад в общее дело, утвердить себя в сознании других как личность творческую, «со своей песней». Товарищеское равноправие в общем деле рождает свою *противоположность* – *потребность личности в индивидуализации мастерства*, и на этой основе – *потребность в общественном признании*.

Исторически субъектные качества, как свидетельствует история, оформлялись на *надындивидуальном* уровне (община, род) в рамках общих, т. е. общественных законодательных и других полномочных органов, функции которых со временем закреплялись за узким кругом лиц. Нормотворческая и законодательная функция, отделившись от функции исполнительной, получает конкретное оформление на *институциональном* уровне (государство, церковь, партии) и развивается настолько, что регламентация и громоздкие аппаратные процедуры становятся для нее *оковами*. По мере демок-

ратизации общества и развития личностного начала нормотворчество становится достоянием все большей части народа, его самостоятельных организаций. Субъектность *деинституализируется* в той или иной области и превращается в *схему работы самосознания и воли* растущего большинства. Например, в нравственности институциональный контроль вытесняется индивидуально-личностной субъектностью в виде *самооценки, самоконтроля, самоповеления*. В результате нравственность предстает как неинституциональная императивная саморегуляция поведения, доступная каждому. Напротив, в условиях античности самостоятельный выбор решения, новой нормы ведения общего дела подкреплялся, как правило, обращением за санкцией на такой выбор к оракулу и авторитетом пифии, повествующей о воле богов. Даже такие великие люди античности, как Фемистокл, в минуты смертельной опасности для Греции убеждали других в правоте своего выбора, ссылаясь на волю богов. Для самостоятельных решений, замечает Гегель по этому поводу, у греков «еще не было этой мощи и силы воли» [13, с. 239]. Подлинным содержанием демократии является передача субъектных функций гражданам как для развития их самостоятельности, так и для установления меры в соотношении различных видов субъектности – на уровне корпоративном и государственном, индивидуально-личностном и институциональном.

Негативной крайностью является абсолютизация субъектности или на уровне личности (персоноцентризм), корпораций, или на уровне социальных институтов, будь то партия, церковь, государство (социоцентризм). Происходит нарушение социальной синергии, гармонии между мерами частей и целого. В первом случае ставка делается на права человека, на формальную демократию. Набирают силы индивидуализм, атомизация общества, многообразие ценностей без их единства, рассогласованность воли и внешних дел, индивидуальная свобода без единства лиц. Распадается социальный ранг, субординация и координация социальных институтов. Формальная демократия таит в себе со времен Платона и Аристотеля анархию и тиранию.

Во втором случае ставка делается на иерархическую организацию, на внешнее единство без индивидуальной внутренней свободы. Субъектные функции монополизированы тем или иным социальным институтом, а лица превращаются в исполнителей. Начинается всеохватная (тотальная, отсюда – тоталитаризм) регламентация мышления, поведения, потребления. Она ведет к прогрессирующему параличу инициативы и самостоятельности граждан. Их субъектные функции отмирают. Общество поляризуется на «субъекты» и «объекты», на «ведущих» и «ведомых», на «авангард» и на «массы». Но на пассивной массе далеко не уедешь. Авангард прибегает к традиционному приему: он взбадривает «массу» показным энтузиазмом – бравурными маршами, песнями, уверениями-заклинаниями о «самостоятельности масс» и об их свободной и радостной жизни. И чем дольше длится показной энтузиазм, тем больше он разоблачает свою фальшь. Так общество движется к неизбежному кризису. Граждане сами отчуждают от себя свои субъектные функции (право на самоопределение и выбор, на самостоятельность и нормотворчество) и передают их внешнему гаранту, инстанции, превращая ее в самодовлеющего субъекта, а себя – в предиката, в нечто определяемое извне. Так как право на самоопределение незаметно сосредоточивается в одной инстанции, то возникает *гипноз ее авторитета, ее культ*. Она наделяется некоей сверхъестественной способностью быть всегда мудрой и справедливой. Дело теперь представляется так, что инстанция права не потому, что она решила истинно, а потому, что она – инстанция, а значит, и права! В обеих крайностях деформируется социальная синергия. Соборность, идущая от православного христианства, преодолевает эти односторонние крайности. Она согласует индивидуальную свободу и единство лиц, меру целого с мерами частей и обеспечивает такой согласованностью здоровое состояние психики человека, гражданского общества и государства, общества в целом.

Самостоятельность как основа развития субъектности. Творческие способности проявляются в умении разрешать реальные противоречия и тем самым обновлять схемы мышления и поведе-

ния, деятельности и общения. За таким умением скрываются определенные социальные обстоятельства, одним из которых является самодеятельность. Самодеятельность формирует творческие способности потому, что она, во-первых, есть свободная и самонаправленная деятельность, изменяющая сами схемы деятельности; во-вторых, развивает самоопределение лиц и коллективов, необходимое для творческого акта; в-третьих, порождает диалектическое мышление, свободное от односторонних крайностей; в-четвертых, переводит самоопределение в объективно выраженный процесс; в-пятых, содействует общению, просторному для самореализации человека как субъекта.

Деятельность направлена на изменение внешнего предмета и может быть несвободной, вынужденной *внешними мотивами*. В самодеятельности доминирует направленность субъекта на преобразование самих схем, *способов деятельности*, т. е. противоречие между деятельностью, опредмеченной в пространстве, и деятельностью, протекающей во времени. Изменять же схемы собственной деятельности человек может при условии, если он выносит их во внешний план, ставит их перед собой, опредмечивает. Поскольку предметом самодеятельности являются способы человеческой деятельности, то субъект *не теряет себя в предмете, не отчуждается от себя в актах самодеятельности*. За внешним отношением к «другому» (предмету) он усматривает внутреннее отношение к самому себе, к *человеческим продуктивно-творческим силам*, которые запечатлены в предмете. «Человек не теряет самого себя в своем предмете лишь в том случае, если этот предмет становится для него *человеческим* предметом, или опредмеченным человеком. Это возможно лишь тогда, когда этот предмет становится для него *общественным* предметом, сам он становится для себя общественным существом, а общество становится для него сущностью в данном предмете» [49, с. 121]. Поэтому «человек есть *самоустремленное* (selbstisch) существо. Его глаз, его ухо и т. д. самоустремлены; каждая из его сущностных сил обладает в нем свойством *самоустремленности*» [49, с. 160]. Будучи самонаправленной социальностью, субъект функционально

различается в актах самодеятельности как субъект действия и как продукт действия; он противопоставляет себя (как *формируемый материал*) самому себе как *формирующей деятельности*; одновременно он объемлет эти противоположности – процесс и результат. Соединяя в себе эти противоположности в единство, он есть противоречие между деятельностью ставшей и становящейся, культурой наличной и возникающей, между «я» прошлым и «я» настоящим. В акте противопоставления отношение к другому (опредмеченной деятельности) подчинено отношению целого (субъекта) к самому себе. Данное отношение выражает самоустремленность субъекта в противопоставлении, оно соединяет противоположные моменты в единстве и является стержнем противоречия и самодеятельности.

В самодеятельности субъект устремлен на обновление и развитие творческих сил путем *выхода за границы уже достигнутого*, которые и осознаются им как подлежащие преодолению, а не как «священная грань». Такое выходжение осуществляется путем разрешения противоречия между репродуктивным и продуктивным. Это созидательное противоречие есть «локомотив» творчества, оно импульсирует субъекта к обновлению схем действия, общения и мышления, формирует индивидуальность, не равную себе самой, способную к новым вариантам самореализации. В отличие от деятельности по заранее установленному внешнему масштабу самодеятельность альтернативна косности и отчуждению; она – адекватная форма самореализации личности в творческом процессе разрешения назревших противоречий. У диалектики и самодеятельности общий девиз – «выход за пределы исходного пункта» в созидании *общественноинтересной новизны*.

В самодеятельности происходит *практическое закрепление способности личности к самоопределению*. Эта способность – необходимая предпосылка творческого освоения мира человеком, как научно-теоретического, так и ценностного (мораль, искусство, религия). Мышление есть творческое моделирование внутренних отношений, которые восприятию не даны. Мыслить – значит связывать явления их внутренней связью. Связь между явлениями воспри-

тию не дана, она устанавливается «только самим субъектом» в «актах его самодеятельности» [31, с. 165]. Субъект сам порождает возможную модель внутренних связей, сам ее определяет, исходя из фактов. В морали важно самоопределение и самоповеление, мораль основана на «автономии человеческого духа [47, с. 13], иначе ответственность потеряла бы всякое основание. Самоопределение – атрибут и политической воли. Политика начинается с сознательного самоопределения в идеологии больших социальных групп; ее особенность состоит в том, что такие группы стремятся возвести свою личную волю во всеобщую – в закон для всех. Класс, не способный к идейному самоопределению и властному самоутверждению своей воли, есть еще объект, а не субъект исторического процесса. Свободное самоопределение составляет глубинную сущность эстетического освоения реальности. Если предмет воспринимается как сформировавшийся свободно, согласно своей мере, то он представляется прекрасным. Мысль о том, что человек производит по меркам любого вида, а значит, «и по законам красоты» [49, с. 94], цитируется весьма часто, при этом не раскрывается связь между *мерой и красотой*. Связующим здесь является *свобода, свободное самоопределение*. Ведь формироваться согласно своей мере – значит определяться не извне, а изнутри, т. е. *самоопределяться*. Но не все прекрасно, что сформировано согласно своей мере. *Предмет воспринимается прекрасным только тогда, когда он пробуждает в нас состояние свободы, свободной игры наших духовных сил, провоцирует на такое субъективное состояние. Прекрасное есть чувственное изображение нашей свободы, ее сублимация и метафора. Чувство красоты, отмечал Э. В. Ильенков, сопровождает «свободу воображения», когда воображение рождает идеальную форму предмета, согласно его чистой мере [25, с. 250–251]. Происходит совпадение свободного самоопределения предмета и субъекта. Наслаждение прекрасным возвышает потому, что оно состоит в переживании свободы нашей души; при этом свобода выражена в образном виде, как нечто внешнее, будь то музыкальная композиция, стих или балет. В форме красоты «переживается совпадение формы вещи с формой развитого восприятия, своеобразное чув-*

тво удовлетворения от подобного совпадения» [25, с. 225]. Формой же «развитого восприятия» является свободное самоопределение субъекта, который и в реальности схватывает подобный феномен. *Свободное самоопределение развивается в актах самодеятельности, освобождается от эмпирического содержания, превращается в устойчивую схему восприятия и становится индикатором красоты, прекрасного – эстетическим вкусом.* Бескорыстное свободное самоопределение есть общая основа нравственности и художества, добра и красоты. Так как самоопределение наиболее доступно каждому в нравственности («автономии человеческого духа»), то, возможно, эстетическое наиболее интенсивно раскрыто в борении человеческого духа, в нравственности. Нравственная красота – высшая форма красоты. Возвышенное тоже наиболее впечатляюще выражено величием характеров и дел героев. Безмерность природы, будь то звездное небо или океан, поражает воображение лишь на короткое время, тогда как великие деяния героев волнуют сердца и умы на протяжении столетий. Не случайно И. Кант сопрягал звездное небо над нами и нравственный закон внутри нас. И наоборот, предмет воспринимается безобразным, если он воспринимается не как определенный согласно своей природе и мере, а как принявший чуждую себе форму, навязанную извне, вопреки своей мере. Такая деформация предмета извне передается субъекту восприятия и сковывает свободную игру наших духовных сил. Без развитой духовной свободы и свободного самоопределения невозможны ни нравственность, ни высокое искусство, ни творчество прекрасных форм.

Мы попытались определить существо субъектности и субъектных качеств. Природа субъектности обязывает скорректировать сами цели управления на предприятии, в частности молодежной политикой. Такими целями ныне является не только руководство работами (это – технологический аспект), но и рост *креативно-человеческого потенциала коллектива* – стабильность персонала, рост личностного и профессионального уровня работников, высокие личностные качества высококвалифицированных разносторонних рабочих. Целесообразно поменять менеджмент на предприятии,

базируя его не на заемных схемам англоязычного Запада, а на мотивах традиционных «естественных общностей» – на *человеческой универсальности и креативности, на высоких духовно-нравственных личностных качествах работников, на нравственной солидарности персонала, на родственной России культуре патернализма, общинного самоуправления, на патриотическом векторе хозяйствования.*

Акцент на преемственность национально-культурного наследия России несомненно пробудит должную трудовую мотивацию молодежи. Уместно сослаться на содержательное исследование Ю. М. Бородая, где он сравнивает менеджмент в открытых англоязычных странах и в странах традиционно-общинных. Японская альтернатива англоязычному Западу содержит такие параметры, как «естественная общность», «общинное самоуправление», «патернализм», «нравственно-культовые святыни», «духовно-нравственная регуляция», «моральная солидарность», «универсальность», т. е. весь букет «архаики». Как оценивают эксперты перспективы этих разного рода обществ? Бородай цитирует важный документ «Глобальные перспективы деловой активности», подготовленный Международным институтом развития управления и Мировым экономическим форумом на основе опроса свыше 1500 бизнесменов из 22 стран: «В то время как англоязычные страны и большая часть стран континентальной Европы подвержены тенденции к замедлению экономического развития, лидеры мирового бизнеса устремили свои интересы в Германию, Японию и новые индустриальные страны (Корею, Таиланд, Малайзию, Индонезию). ...англоязычные страны – Австралия, Канада, Великобритания, США – возглавили список стран с наибольшей тенденцией к рецессии. Германия здесь идет на последнем месте. Критериями оценки конкурентоспособности при данном исследовании были качество рабочей силы, качество продукции, рыночная ориентация и уровень нового поколения бизнесменов. Менеджеры поставили на первое место квалификацию труда и трудовую мотивацию. ...в Японии самая высокая мотивация к труду» [7, с. 401–402]. Разумность ставки на духовно-нравственные, национально-культурные

архетипы в управлении отмечал такой основательный аналитик современности, как А. С. Панарин, в цикле своих фундаментальных работ, посвященных анализу ведущих тенденций мирового развития. Процитируем окончание одной из таких работ. «Мы реабилитируем всех отверженных и неадаптированных, потому что нам открылся парадокс прогресса: он питается энергиями, которые сам генерировать не в состоянии и вынужден заимствовать у людей “вчерашнего дня”. Мы знаем: настоящий рабочий, сохранивший трудолюбие, прилежание и усердие, – это тип, не успевший расстаться со старыми ремесленно-крестьянскими архетипами, питающими его архаическую привязанность к труду. Мы уверены: настоящая творческая личность, способная что-то сделать в науке и культуре, – это тип, сохранивший архаическую способность воспламеняться, бескорыстно усердствовать, тянуться к высшему. Иные, “истинно современные” и эмансипированные, типы ни к чему подобному уже не способны. Поэтому они тянут эпоху от индустриального общества к такому постиндустриальному, которое поразительно напоминает военно-феодальную или спекулятивно-ростовщическую формацию далекого прошлого с соответствующей им грабительской моралью. Тайна истинного постиндустриализма, – заключает он, – в сохранении “архаической” пассионарности морально-религиозного типа. Без такого архаизма современность рискует соскользнуть в варварство и даже дикость. Может быть, замечательный архаизм Православия является шансом человечества – одной из гарантий того, что творческий цивилизационный постиндустриализм еще может быть спасен в наступающем глобальном мире» [62, с. 492–493].

Не подлежит сомнению целесообразность заимствования знаний и технологий из опыта иных стран. Но также несомненно и то, что национально-культурные архетипы, духовно-нравственные установки не поддаются механическому переносу от одной нации к другой.

Субъекты молодежной политики на промышленном предприятии. Сегодня можно выделить шесть основных организационных форм работы с молодежью на предприятиях города:

1. Молодежные общественные организации.
2. Активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью.
3. Молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий.
4. Советы предприятий по работе с молодежью.
5. Советы молодежи предприятия.
6. Наличие в штатном расписании предприятия ряда должностей по организации и координации работы с молодежью.

Рассмотрим каждую из них.

1. *Молодежные общественные организации.* Наиболее ярким примером деятельности молодежной общественной организации на предприятии является деятельность нижнетагильской молодежной общественной организации «Уралвагонзавод». Объединение актива молодежи в структурных подразделениях и создание первичных организаций позволяет работать более скоординировано. Жесткая «вертикаль» позволяет сохранить внутриорганизационную дисциплину и осуществлять контроль за деятельностью всех первичных организаций. Таким образом достигаются основные задачи молодежной политики: дойти до каждого молодого человека, помочь ему в воспитании активной гражданской позиции, обеспечить социальную защиту и профессиональный рост. Как несомненный плюс следует отметить тот факт, что инициатива создания молодежной организации на ГУП «ПО «Уралвагонзавод»» шла именно с мест, т. е. поддерживалась рядовыми членами молодежной организации. Это позволило провести демократические выборы руководящих органов молодежных организаций. Этап создания молодежных организаций получил логическое завершение – регистрацию в Управлении юстиции Свердловской области. Факт регистрации молодежных организаций в определенной степени застраховывает организацию от условий, связанных со сменой руководства предприятия. Теоретически вполне может сложиться ситуация, когда при смене руководства поменяются приоритеты, и работа с молодежью уйдет на второй план. В этом случае наличие

счета и регистрации позволит организации осуществлять свою деятельность, изменив лишь тактику работы и источники финансирования, например, более активно участвовать в конкурсах социальных проектов (гранты) или привлекать спонсоров. Примерно в такой ситуации оказалась молодежная организация Высокогорского механического завода. Тяжелое экономическое положение предприятия привело к смене руководства и, как следствие, смене приоритетов. Итог: практически полное сворачивание молодежных программ на заводе и развал молодежной организации.

2. *Активы молодежи на предприятиях.* Неплохо зарекомендовала себя такая форма молодежной работы, как актив молодежи во главе с ответственным по работе с молодежью (как правило, освобожденным или полусвободным). Наиболее оптимальный вариант, когда инициатива создания идет снизу и поддерживается администрацией, как, например, на Выксунском горно-обогатительном комбинате (ВГОК). Здесь также создана молодежная организация. Но она не имеет юридической регистрации, а ответственный за работу с молодежью не является лидером молодежных организаций. Кроме опасности, связанной со сменой руководства, о которой говорилось выше, здесь существует опасность несовпадения взглядов на реализацию молодежной политики ответственного за работу с молодежью и лидера молодежных организаций. Не исключено, что в результате возможного углубления конфликта произойдет развал работы с молодежью на ВГОКе. Этот вариант следует рассматривать как начальный вариант создания молодежной организации по типу той, которая действует на Уралвагонзаводе. Второй вариант предполагает создание актива исключительно по инициативе администрации предприятия, не опираясь на рядовую молодежь. В этом случае администрация своим приказом просто назначает ответственного и обязует его работать с молодежью. Существуют сложности в привлечении значительной части молодежи к тем мероприятиям, которые проводятся ответственным.

3. *Молодежные комиссии профсоюзных комитетов.* Еще одна форма работы с молодежью предприятий – молодежная комиссия про-

профсоюзного комитета также достаточно эффективна. Здесь имеются те же плюсы, что и у молодежных организаций: вертикаль, первичные организации, юридический статус, хорошее финансовое обеспечение. Разница лишь в том, что учредителями выступают сами профсоюзы. Наиболее полное развитие эта форма работы получила в Горно-металлургическом профсоюзе работников (ГМПР). Молодежные комиссии ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат», Богословского алюминиевого завода по праву считаются флагами молодежной политики Свердловской области.

Добиться серьезных изменений в профсоюзной работе с молодежью невозможно без активизации этой деятельности на конкретных предприятиях и в организациях. С этой целью первичными профсоюзными организациями при профкомах создавались комиссии по работе с молодежью. Причем на некоторых предприятиях они в настоящее время существуют наряду с советами молодежи предприятий, в которых на общественных началах работают молодые люди, не являющиеся членами профсоюзной организации. В функции профсоюзных комиссий по работе с молодежью входят проведение активной целенаправленной работы по привлечению молодежи в профсоюз, обоснование включения в коллективные договоры раздела «Социальная защита молодежи». Молодежные комиссии совместно с профсоюзной организацией занимаются решением социально-трудовых вопросов молодежи, организацией мероприятий, интересных молодежи, конкурсов «Лучший по профессии», вечеров, концертов, спортивных соревнований, походов, дискотек и т. п.

С 2001 г. при Центральном совете профсоюза создан и действует молодежный координационный совет. Регулярно проводятся молодежные мероприятия, организована учеба молодых профсоюзных активистов, но она пока не стала системной.

Существует проблема старения актива профсоюзов. Сегодня 33,0 % членов ГМПР – молодые люди в возрасте до 35 лет, а в профсоюзном активе их только 0,86 %. Существует несколько моделей работы молодежи в профсоюзах. В некоторых странах внутри про-

фсоюзов имеются молодежные организации. На сегодня исполком и Центральный совет считают такие подходы неприемлемыми для нас и создавать ЦК комсомола при профсоюзе отказываются. Свою задачу профсоюз видит в создании условий для самореализации молодежи непосредственно в выборных органах профсоюза, а не в том, чтобы развивать молодежную бюрократию, создавать дополнительные органы, дублирующие работу профсоюзных комитетов. Есть специфические молодежные вопросы: получение образования, его доступность, повышение квалификации, решение жилищных проблем, поддержка молодых семей. На крупных предприятиях, где есть социально ответственные работодатели и сильная профсоюзная организация, многие из перечисленных проблем решаются без участия государства, как правило, через коллективный договор. Вопрос о взаимодействии профсоюзных организаций и администрации в реализации молодежной политики на промышленных предприятиях горно-металлургического комплекса полно освещен в Материалах Всероссийской конференции ГМПР по проблемам молодежи, состоявшейся в октябре 2005 г. [52].

Вопрос о необходимости реализации молодежной политики в профсоюзе назрел давно, но в силу объективных причин довольно долгое время системной работы в этом направлении не проводилось. В первый раз о работе с молодежью заговорили в декабре 1999 г. на IX пленуме, было принято постановление «О работе с молодежью». Спустя 2 месяца на IV съезде ГМПР принимается резолюция «О молодежи», а в феврале 2001 г. на научно-практической конференции «10 лет ГМПР. Будущее профсоюза за молодежью» обсуждаются шаги по привлечению в профсоюз молодых горняков и металлургов. Впервые мероприятие по молодежной проблематике общероссийского профсоюзного масштаба в горно-металлургической отрасли состоялось в декабре 2001 г. в ОАО «ММК». И хотя преобладала досугово-развлекательная тематика, тем не менее был подготовлен ряд обращений, в том числе к молодым горнякам и металлургам. V съезд Горно-металлургического профсоюза России, прошедший в феврале 2004 г., поставил главные задачи и оп-

ределит направления деятельности всех структурных звеньев профсоюза по молодежной политике. II пленум Центрального совета в мае того же года определил комплекс мер по реализации решений съезда с учетом наработанной практики, наметил мероприятия по совершенствованию работы с молодежью. И наконец, в марте 2005 г. исполком Центрального совета ГМПР в очередной раз рассмотрел вопрос о молодежной политике. В результате появились яркие молодежные профсоюзные лидеры, созданы и активно работают молодежные комиссии первичных профсоюзных организаций и молодежные советы при администрации на предприятиях, а также Координационный молодежный совет при Центральном совете ГМПР. За время его работы неоднократно проводилась ротация с привлечением территориальных органов профсоюза [78, с. 13–17].

4. *Советы предприятий по работе с молодежью.* И наконец, четвертая форма работы, также распространенная на предприятиях ГМПР, – советы по работе с молодежью. Руководителем совета является генеральный директор предприятия. В совет входят профсоюзные органы, заместитель председателя по труду и персонала и другие специалисты по работе с молодежью. Совет регламентирует деятельность молодежи предприятия. План работы и финансирование деятельности совета осуществляет генеральный директор предприятия. В Нижнем Тагиле существует такая форма молодежных организаций только на одном предприятии – ОАО «НТМК». Основными направлениями деятельности молодежных организаций предприятий являются следующие: научно-техническое творчество молодежи (совет молодых специалистов); производственное (организация конкурсов, турниров профмастерства, движение наставничества, соревнование на звание «Лучший молодежный трудовой коллектив»); досуговая деятельность; спортивно-массовая работа; гражданско-патриотическая работа; решение вопросов организационной деятельности.

5–6. На некоторых промышленных предприятиях с целью реализации молодежных программ административные и обществен-

ные ресурсы объединены. Это означает, что в их штаты входят специалисты, занимающиеся координацией усилий заводских служб по решению молодежных проблем. Поскольку количество таких должностей ограничивается одной-двумя единицами, то привлекаются одновременно и общественные ресурсы, т. е. создаются советы молодежи предприятий. Совет молодежи, как правило, формируется ежегодно из молодых работников цехов и отделов. Состав совета утверждается приказом по предприятию, в него входят руководители комиссий: по работе с адаптантами; по работе с молодежными трудовыми коллективами; по организационной и информационной работе; по укреплению трудовой дисциплины и формированию здорового образа жизни; по работе с молодыми специалистами и научно-техническому творчеству; по культурно-массовой, спортивной и физкультурно-оздоровительной работе; по реализации социальных проектов и программ; председатель комиссии по работе с молодежью при профкоме (по согласованию) и др.

Совет работает по плану. План работы совета составляется ежегодно и утверждается приказом по заводу. Совет проводит совещания не реже одного раза в месяц. Для осуществления проверки состояния работы с молодежью в структурных подразделениях создается рабочая группа. Председатель рабочей группы назначается из членов совета. Состав рабочей группы утверждается директором по кадрам и социальным вопросам. Рабочая группа осуществляет свою деятельность по плану работы совета. В своей работе совет руководствуется утвержденными программами по работе с персоналом, планом работы совета, программой «Молодежь», коллективным договором, приказами и распоряжениями руководства предприятия и Положением о совете молодежи предприятия.

Задачами совета являются: закрепление молодых работников на предприятии, ускорение процесса их адаптации, изучение потенциала и управление их карьерным ростом; управление процессом адаптации вновь принятых на предприятие молодых работников; организация трудового соперничества молодежи, развитие твор-

ческой активности; укрепление трудовой дисциплины, формирование здорового образа жизни и профилактика вредных привычек среди молодых работников предприятия; создание условий для формирования у молодых работников комплекса ценностей, направленных на укрепление престижа предприятия; организация работ, направленных на создание и работу молодежных трудовых коллективов; создание условий и проведение работ, направленных на предотвращение нарушений трудовой дисциплины молодыми работниками и снижение текучести кадров данной категории работников; повышение ответственности и общественной активности молодежи предприятия; организация работы с молодыми работниками предприятия, направленной на снижение затрат и улучшение качества выпускаемой продукции; организация системы информирования на предприятии по вопросам работы с молодежью; организация работы советов молодых специалистов (СМС); организация культурно-массовой, спортивной и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи; разработка и реализация социальных проектов и программ; совершенствование системы социальных льгот и гарантий молодых работников.

Необходимо отметить, что на промышленных предприятиях координацию участия молодых специалистов в научно-техническом творчестве осуществляют советы молодых специалистов. СМС решают следующие задачи: обеспечение преемственности кадровой политики на предприятии; закрепление на предприятии наиболее перспективных, ответственных, творческих и талантливых специалистов; ускорение процесса адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе, создание для них необходимых условий труда, способствующих наиболее рациональному использованию знаний и творческой инициативы; формирование источников резерва руководителей из числа молодых специалистов, успешно прошедших стажировку и положительно себя зарекомендовавших в процессе производственной деятельности; изучение потенциала молодых специалистов и управление их карьерным ростом. СМС осуществляют свою деятельность согласно утвержденным про-

граммам работы с персоналом и программе «Молодежь», приказам и распоряжениям руководства предприятия и Положению о СМС.

Председатель СМС назначается из числа молодых специалистов предприятия, имеющих высшее профессиональное образование, распоряжением главного инженера, сроком на один год. На предприятии статус молодого специалиста закрепляется в организационно-распорядительных документах (регламентах, приказах, распоряжениях). Как правило, молодой специалист – работник предприятия в возрасте до 30 лет (в течение трех лет после окончания учебного заведения): выпускник высшего учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию, окончивший полный курс дневного обучения, сдавший государственные экзамены и защитивший дипломный проект; выпускник среднего профессионального учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию, окончивший полный курс дневного обучения, сдавший государственные экзамены и защитивший дипломный проект (работу). Статус молодого специалиста может быть присвоен распоряжением главного инженера по ходатайству совета молодых специалистов и начальника структурного подразделения выпускнику высшего или среднего учебного заведения с государственной аккредитацией, окончившему полный курс вечерней, заочной или иной формы обучения, в возрасте до 30 лет, работающему на инженерно-технических должностях.

Планы работы СМС разрабатываются на год и утверждаются главным инженером. Заседания СМС проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Председатель СМС ежегодно отчитывается о проделанной работе и выполнении планов на общем собрании молодых специалистов предприятия. Состав СМС избирается открытым голосованием и утверждается на общем собрании молодых специалистов предприятия. СМС проводит работу по следующим направлениям: научно-техническое творчество; профессиональный и карьерный рост молодых специалистов; улучшение социально-бытовых условий молодых специалистов. Работу по этим направлениям организуют члены СМС. В структурных подраз-

делениях назначаются ответственные за работу с молодыми специалистами, которые взаимодействуют с СМС предприятия. Обязанностями членов СМС являются: организация работы с молодыми специалистами структурных подразделений предприятия; привлечение молодых специалистов к решению вопросов, направленных на оптимизацию производственных процессов и повышение качества выпускаемой продукции; привлечение молодых специалистов к участию в семинарах и научно-технических, научно-практических конференциях; разработка нормативной документации, регламентирующей работу с молодыми специалистами предприятия; разработка карьерограмм и планов стажировки молодых специалистов; участие в организации производственной практики студентов высших и средних профессиональных учебных заведений.

Члены СМС имеют право участвовать в подборе и расстановке молодых специалистов; вносить предложения руководству предприятия по улучшению условий труда молодых специалистов; принимать участие в работе совещаний, семинаров и конференций, проводимых дирекцией предприятия и общественными организациями, на которых обсуждаются вопросы, касающиеся молодых специалистов; ходатайствовать перед администрацией предприятия о поощрении молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности, научно-техническом творчестве и общественной работе; вносить предложения о направлении молодых специалистов на курсы повышения квалификации, в высшие профессиональные учебные заведения и т. д.; освещать деятельность СМС в заводских СМИ (заводское радио, газета); получать информацию из структурных подразделений, необходимую для деятельности СМС.

Стратегические цели политики в отношении работающей молодежи направлены на воспитание гражданина, профессионала, активно участвующего в государственной и общественной жизни общества, в том числе в работе общественных объединений; подготовку человека, имеющего современное общее профессиональное образование, соответствующее структуре и динамике материаль-

ного и духовного производства; становление высокоразвитого специалиста, обладающего необходимыми профессиональными знаниями, социально компетентного, мобильного, способного ориентироваться на предприятии и рынке труда.

Применительно к молодежной политике на предприятии и в организации это означает соблюдение прав молодого человека в сфере труда и недопущение их нарушения; социальную поддержку молодых людей, у которых затруднен доступ к образованию и реализации и развитию своих способностей; работу с творческой молодежью; адресную социальную помощь; социальную поддержку молодой семье. В Отраслевом тарифном соглашении по Горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2006–2008 гг. предусмотрен отдельный раздел, посвященный работе с молодежью, определяющий обязанности работников, в лице их представителя – Центрального совета Горно-металлургического комплекса России (ЦС профсоюза), и работодателей, в лице их представителя – Ассоциации промышленников Горно-металлургического комплекса России (АМРОС), являющихся сторонами соглашения.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников в коллективный договор вносится соответствующий раздел и создается комиссия (совет) по работе с молодежью при профсоюзных комитетах. Лица, занимающиеся реализацией молодежных программ, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы. Порядок освобождения регулируется локальным актом. В данном документе определены направления работы с молодежью и функции комиссий по работе с молодежью. Это разработка комплексных программ работы с молодежью и мероприятия по их реализации; работа с молодыми работниками – выпускниками общеобразовательных и специальных учебных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающимися в организацию после прохождения военной службы по призыву; отстаивание социальных льгот молодых работников (ссуды на жилье, учебу, материальная помощь и др.).

Субъект и источники его социальной активности. Расширенное толкование личности приводит к отождествлению с нею всего комплекса сложнейших явлений, связанных с понятием «человек». Менее обобщенный характер имеет идентификация понятий «личность–субъект». Личность – это человеческий индивид в аспекте его социальных качеств, формирующихся в процессе исторически конкретных видов деятельности и общественных отношений. Хотя природную основу личности образуют ее биологические особенности, все же определяющими факторами развития (ее сущностным основанием) являются не ее природные качества (тот или иной тип высшей нервной деятельности), а качества социально значимые – взгляды, способности, интересы, потребности, моральные убеждения и т. д. Личность – это динамичная, относительно устойчивая целостная система интеллектуальных, социально-культурных и морально-волевых качеств человека, выраженных в индивидуальных особенностях его сознания и деятельности. Личность представляет собой диалектическое единство общего (социально-типического), особенного (классового, национального и т. д.) и отдельного (индивидуального). В конкретно-исторических обстоятельствах личность выступает как целостность, которая задана определенной социальной системой. Личность – это действительность индивида как социального феномена и субъекта, реализующего себя в различных видах социального общения и действия. Социальные качества личности проявляются в ее действиях, поступках, в ее отношении к другим людям. По этим проявляющимся вовне поступкам можно в известной степени судить о внутреннем мире человека, его духовных и нравственных качествах (как положительных, так и отрицательных). Это создает возможность не только объективного познания социальных качеств личности, но и формирующего воздействия на них. Познание структуры личности возможно как в общетеоретическом плане, так и в плане эмпирических исследований тех или иных аспектов этой структуры отдельными науками – биологией, психологией, физиологией, социологией, педагогикой.

На наш взгляд, значительный интерес представляет вопрос о социальной активности субъекта. Активность – это деятельное состояние живых организмов как условие их существования в мире [63, с. 259]. Активное существо не просто пребывает в движении. Оно содержит в себе источник своего собственного движения, и этот источник воспроизводится в ходе самого движения. Говоря о способности существа к самодвижению, нужно иметь в виду, что оно есть субъект активности. Активность, как деятельностное состояние субъекта, детерминируется изнутри, со стороны его отношений к миру, и реализуется во вне – в процессах поведения. Говоря о человеке как субъекте активности, А. В. Петровский рассматривает внутренние и внешние характеристики. Подвергая анализу внутреннюю организацию активности человека, он выделяет мотивационную, целевую и инструментальную основы. Живое существо, будучи активным, воспроизводит свои жизненные отношения с миром. Разбирая мотивационную основу, он отмечает, что субъект активности представляет:

– «индивидуальное Я» человека. То, что человек совершает, как он полагает, коренится в нем самом. Проходит время и наступает разочарование. Он вынужден признаться, что выбор продиктован его родителями или друзьями. Так, результаты опроса 70 учащихся одного из профессиональных лицеев г. Каменска-Уральского показали, что большинство опрошенных отмечает самостоятельность выбора профессии и учебного заведения, а также влияние родителей. Влияние СМИ, друзей, знакомых, работников лицея учащиеся не осознают или не признают. Стремление к самостоятельности выражается в нежелании признавать чье-либо влияние;

– «Я другого во мне». Присутствие другого ощутимо и может переживаться как своего рода вторжение в свой внутренний мир. Вместе с тем бывают ситуации, когда интересы другого совместимы с интересами человека;

– «всеобщее Я». Субъект активности таков, что он не отождествим ни с кем из людей конкретно, надындивидуален. В то же время он имеет отношение к каждому, выражая собой то, что должно

быть свойственно всем людям – «человеческое в человеке»: совесть, разум, добро, честь, красоту, свободу. «Индивидуальное Я» здесь слито с «Я другого»;

– «не Я». Субъект активности безличен и отождествляется с природным телом индивида, он погружен при этом в стихию природного.

Активность человека разворачивается в пределах его интересов, которые продиктованы потребностями. Потребность – это состояние живого существа, выражающее его зависимость от конкретных условий существования и выступающее источником его активности [63, с. 260–261].

Состояние нужды, нехватки, отсутствия чего-либо значимого для существования человека выступает как интерес, устремленность, энергия действия. Момент зависимости А. Н. Леонтьев фиксирует термином «потребностное состояние», имея в виду пассивное состояние индивида. Активность же заключается в устремлениях индивида. К человеческим потребностям относятся витальные нужды и устремления (от «vita» – жизнь): необходимость в пище, воде, во сне, телесных контактах, чувстве безопасности, продолжении рода и т. д.; социальные интересы: необходимость принадлежать к группе других людей, вступать в эмоциональные контакты, обладать определенным статусом, лидировать или подчиняться и т. п.; экзистенциальные побуждения: быть «субъектом собственной жизни», творить, чувствовать самоидентичность, подлинность своего бытия, рост и т. д.

Процесс удовлетворения потребностей субъекта предполагает достижение им тех или иных целей. Цель – это то, к чему стремятся, что должно быть достигнуто. Цель деятельности – предвосхищение ее результата, образ возможного как прообраз действительного. Отличие мотива от цели состоит в том, что мотив соотносится с самими субъектом, а цель ориентирована вовне. Цель, воплощаясь в продуктах активности, не теряет при этом своей принадлежности к субъекту: она субъективна по форме, но объективна по содержанию. В ней представлен ее объект, что должно быть произведено, чтобы мотивы активности были реализованы. В отличие от моти-

вов, цели человеческой активности всегда осознаваемы. Цель есть предвосхищаемый в сознании результат, доступный пониманию самого субъекта, а также других людей. Мотивы же – это достояние прежде всего самого субъекта, они могут быть представлены уникальными его переживаниями. Необходимо различать промежуточные и конечные цели. Конечная цель может быть рассмотрена как удовлетворение потребности. При включении в коллективную деятельность человек, выполняя промежуточный этап работы, мысленно прослеживает весь ее процесс до завершения и в поле его зрения попадает конечный результат работы. Если этого не происходит, нарушается целевая основа активности работника. Рассматривая сложные виды деятельности, необходимо отметить, что достижение конечной цели опосредуется многими промежуточными, причем в первую очередь выдвигаются конечные цели, а в последнюю очередь – те, которые должны быть достигнуты в первую очередь. Искусство построения деятельности и определяется во многом способностью человека в мысли идти от конечных к первоочередным целям. Процесс постановки целей обозначается как целеобразование. Ни мотивация деятельности, ни ее цели не могли бы быть воплощены в результате, если бы человек не использовал определенные инструменты преобразования ситуации, компетентность: знания, умения и навыки. Знания – способность людей ориентироваться в системе социальных отношений, действовать согласно обстоятельствам во всевозможных жизненных ситуациях. Навыки – освоенные до степени автоматизма способы употребления определенных средств деятельности – внешних орудий или органов собственного тела как проводников активности. На основе знаний и умений складывается фонд умений человека. К умениям относится освоенная человеком система приемов сознательного построения результативного действия. Все внутренние образующие активности взаимосвязаны. Так, процессы целеобразования определяются мотивами, а также инструментальными условиями осуществления деятельности. Мотивация зависит от целей и средств их достижения.

К внешней организации активности относят поведение. Понять поведение человека можно только в динамике его окружения. А. В. Петровский выделяет три основных слоя: целостный смысловой акт поведения, феномен опредмечивания потребностей, феномен функциональной фиксированности [63, с. 267–276]. Суть целостного смыслового акта поведения раскрывается через понятия «дело», «действие», «действие», «деятельность» [63, с. 267]. Понятие «дело» фиксирует предметную сторону, «действие» и «действие» – процессуальную характеристику поведения. Деятельность – наиболее крупная единица анализа внешних проявлений активности, целостный мотивированный акт поведения [63, с. 268]. Деятельность человека реализуется в его действиях. Действие – процессы поведения, соответствующие целям, которые ставит субъект действия, они осознанны, так как осознанна их цель. Действие есть познавательный акт поведения в поле значений субъекта. Результатом является преобразование или познание жизненной ситуации. Действие в составе активности является более дробной единицей анализа, чем деятельность, но и оно может быть представлено в виде операций. Построение взаимодействий между средствами, отвечающими цели субъекта, относится к области операций. Деятельность, действия, операции, проявляя вовне мотивационные, целевые, инструментальные отношения индивида, образуют гибкую и динамичную систему. Деятельность выступает как преобразование отношений между потребностями субъекта и возможностями их удовлетворения, действия – как воссоздание и созидание новых предметов человеческой культуры, операции – как использование средств материального и духовного освоения мира.

Акт «встречи» субъекта с потенциальным объектом его потребности называют опредмечиванием потребности [63, с. 271]. Фиксация потребности на объекте может быть как источником роста и развития личности, так и причиной болезненных отклонений. Внутренний процесс целеобразования опосредствуется выходами человека в план внешнего функционирования, опирается на опыт действия вовне. Многократное использование какого-либо

объекта как инструмента решения тех или иных проблем ведет к психологическому закреплению за ним соответствующей функции и называется феноменом функциональной фиксированности.

Самодвижение активности человека, или собственная динамика активности, проявляется в двух формах:

- взаимопереходы между такими составляющими активности, как деятельность, действия и операции;

- «надситуативная активность», которая проявляется в том, что человек свободно и ответственно ставит перед собой цели, избыточные по отношению к исходным требованиям ситуации. Примерами надситуативной активности являются поиск неординарного решения, феномен неадаптивности человека [63, с. 273–274].

Активность человека тесно связана с феноменом воли, сознательного преодоления человеком трудностей на пути осуществления действия. Сталкиваясь с препятствиями, человек либо отказывается от действия в выбранном направлении, либо наращивает усилия, чтобы преодолеть барьер. Воля обеспечивает выполнение двух взаимосвязанных функций – побудительной и тормозной. Тормозная функция, выступающая вместе с побудительной, проявляется в сдерживании нежелательных проявлений активности. Волевые проявления человека в значительной мере определяются тем, кому человек склонен приписывать ответственность за результаты своих действий. Качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам и обстоятельствам или же, напротив, собственным усилиям и способностям, называется локализацией контроля. Интернальная (человек принимает на себя ответственность за свои деяния) или экстернальная (ответственность за происшедшее возлагается на внешние обстоятельства) локализации контроля волевого действия, имеющего как положительные, так и отрицательные социальные последствия, являются устойчивыми качествами человека, формирующимися в процессе воспитания и самовоспитания. Принятие решения и исполнение нередко вызывают особое эмоциональное состояние, называемое волевым усилием. Это форма эмоционально-

го стресса, мобилизующего внутренние ресурсы человека (память, мышление, воображение и др.), создающего дополнительные мотивы к действию, которые отсутствуют или недостаточны, и переживаемого как состояние значительного напряжения [63, с. 277–278]. Воля как сознательная организация и саморегуляция активности на преодоление внутренних трудностей – это власть над собой, своими чувствами и действиями. Обыденное сознание фиксирует огромный спектр индивидуальных особенностей воли, различающихся по интенсивности своих проявлений, характеризующихся на одном полюсе как сила, а на другом – как слабость воли.

Человек, обладающий сильной волей, умеет преодолевать трудности, при этом обнаруживает такие качества, как решительность, мужество, смелость и выносливость. Слабовольные люди пасуют перед трудностями, не проявляют настойчивости, не умеют сдерживать себя, подавлять сиюминутные побуждения ради долговременных целей. Диапазон проявлений слабоволия столь же велик, как и характерных качеств сильной воли. При определении субъектности как личностной основы социальной активности молодого работника на предприятии представляется необходимым отметить, что она проявляется в процессе деятельности. В науке понятие «деятельность» определено недостаточно четко и вокруг него ведутся серьезные дискуссии. Изучение философской, социологической и психологической литературы позволяют зафиксировать как минимум пять различных смыслов, которые вкладываются в понятие «деятельность»:

- 1) деятельность как совокупность результатов и последствий, в этом понимании деятельность предстает как производство;
- 2) деятельность как процесс преодоления трудностей, как решение проблем и задач, как труд в истинном смысле этого слова;
- 3) деятельность как процесс самоизменения обстоятельств своей жизни – самодеятельность;
- 4) деятельность как таковая, вне ее результативности, как способ отношения к условиям своей жизни, как деяние. Здесь деятельность – это практика;
- 5) деятельность как философская категория.

«Деятельность, – пишет Л. П. Буюа, – это способ существования и развития общества и человека, всесторонний процесс преобразования им окружающей природы и социальной реальности (включая его самого) в соответствии с его потребностями, целями и задачами» [11, с. 63]. Деятельности присущи такие характеристики, как предметность (она подчинена свойствам, явлениям и отношениям независимого от нее объективного мира), общественный характер (учитываются и результаты деятельности других людей, их позиции в совместной деятельности), а также субъектность (она реализуется как отдельным, так и коллективным субъектом).

«Субъектность человека, – как отмечают В. И. Слободчиков и Е. И. Исаев, – по своему исходному основанию связана со способностью индивида превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования» [73, с. 131]. Сущностными свойствами этого процесса являются способности человека управлять своими действиями, реально-практически преобразовывать действительность, планировать способы действий, реализовывать намеченные программы, контролировать ход и оценивать результаты своих действий. Практическое отношение человека к действительности включает в себя три составляющие:

- субъект, наделенный активностью и направляющий ее на объекты или на других субъектов;
- объект, на который направлена активность субъектов;
- активность, выражающаяся в том или ином способе действия субъекта с объектом.

Становление субъекта деятельности есть процесс освоения индивидом ее основных структурных образующих: смысла, цели, задач, способов преобразования человеком объективного мира.

Рассматривая психологическое строение деятельности, правомерно выделять первый пласт – ее предметное содержание (потребности, мотивы, цели, условия), второй пласт – ее структурные элементы (отдельную деятельность, действия, операции) и третий пласт – взаимные переходы и превращения ее отдельных структур

ных элементов (мотива – в цель и, соответственно, деятельности – в действие, цели – в условие ее реализации), ее динамику.

Рассмотрение человека как субъекта предполагает анализ его как носителя предметно-практической деятельности и познания, источника активности, направленной на объект. «Человек, – пишет А. В. Брушлинский, – объективно выступает (и, следовательно, изучается) в бесконечно многообразных противоречивых качествах. Важнейшее из них – быть субъектом, т. е. творцом своей истории: инициировать и осуществлять изначально практическую деятельность, общение, познание, созерцание и другие виды специфической человеческой активности, творческой и нравственной» [9, с. 3].

Понимание субъекта необходимо связывать с наделением индивида качествами быть активным, самостоятельным и способным осуществить специфические человеческие формы жизнедеятельности, прежде всего предметно-практической. Понятие субъекта можно рассматривать как в контексте «субъекта определенной деятельности», так и в более широком смысле – как творца собственной жизни, распорядителя душевных и телесных способностей. Человек как субъект способен превращать свою жизнедеятельность в предмет практического преобразования, относиться к самому себе, оценивать способы деятельности, контролировать ее ход и результаты, изменять ее приемы [75, с. 251].

Достижение человеком уровня субъектности предполагает овладение им совокупностью родовых психологических способностей: мышлением, сознанием, волей, чувствами и т. д. Понятие субъектности потенциально включает в себя всю совокупность проявлений человеческой психологии и представляет собой особого рода целостность (всех его противоречивых качеств и свойств, его сознания и бессознательного). Субъект как целостность формируется в ходе исторического и индивидуального развития. Чтобы стать человеком, он должен постоянно превращать природные условия жизни во «вторую природу»: культуру и способы деятельности, что составляет предметное содержание субъектности. Совокупность

же функциональных органов субъектности есть ее психологическое содержание. Человеческий индивид не рождается, а становится субъектом в процессе общения и деятельности. В. И. Слободчиков считает, что человек как субъект представляет целостность душевной жизни, интеграцию психических процессов, функций и свойств. Субъект есть психосоциальная реальность, и содержанием субъектного способа бытия является сама социальная жизнь человека. Субъект есть деятельностная целостность, так как деятельность является основой интеграции психических свойств и функций. «Субъектность – это многообразие психологических способностей и механизмов, обобщенно представленных в таких психологических реалиях, как разум, чувства, побуждения, воля, способности, характер человека. Иначе говоря, субъектность есть центральное образование человеческой субъективности, а следовательно, центральная категория психологии человека» [75, с. 253].

В качестве источников, побудителей поведения человека используются понятия «нужда», «потребность», «желание», «мотив».

Исходным для объяснения источников активности поведения человека является понятие нужды и потребности. Потребность определяется как состояние человека, создаваемое нуждой в объектах, необходимых для его существования и выступающих источником его активности. Потребность – это всегда потребность в чем-то, в предметах или условиях, необходимых для поддержания жизнедеятельности. Определенная потребность есть мотив или желание. Потребность как испытываемая человеком нужда в чем-либо – это состояние пассивно-активное: пассивное, так как в нем выражается зависимость человека от того, в чем он испытывает нужду, и активное, поскольку оно включает в себя стремление к ее удовлетворению и тому, что может ее удовлетворить.

Исследование системы жизненных ценностей молодых работников современного промышленного предприятия. Глубокие социально-экономические перемены, происходящие в стране, повлекли за собой изменения в системе жизненных ценностей людей и создали условия для изучения комплекса ценностей.

Жизненные ценности показывают область ориентаций человека и, соответственно, могут стать мотивом для объединения с другими людьми, имеющими сходные проблемы. Ценности лежат в основе высказываний человека о собственных проблемах. Проблемы являются для людей источником беспокойства и стимулом к активности. Формулируя проблемы, человек обозначает область своих забот (быт, семья, работа, самосовершенствование, общественные интересы) и источник их возникновения: он сам, другие люди и обстоятельства. Изучая ответы респондентов на вопросы о собственных проблемах, можно определить приоритетные ценности работников современного предприятия.

Представляется необходимым рассмотреть результаты социологических и социально-психологических исследований системы жизненных ценностей работников промышленного предприятия, аспектов жизнедеятельности, а также проблем работающей молодежи. Использовалась методика неоконченных предложений, когда респонденты не выбирали из списка перечисленных ценностей, а дописывали неоконченные предложения. Рабочим, бригадирам и руководителям младшего звена – мастерам (опрошено 49 человек) было предложено ответить на четыре вопроса:

1. «Главная проблема лично моей жизни...»
2. «Периодически возникающие в моей жизни проблемы...»
3. «Мои повседневные проблемы...»
4. «У меня всякий раз портится настроение, когда...»

Первые три вопроса выявляли позитивные ценности – то, к чему стремится человек. Последний вопрос помогал выяснить то, чего он хочет избежать, что его огорчает. При анализе ответов респондентов о личных проблемах было выявлено семь значимых сфер жизнедеятельности, которые назовем мотивационными комплексами:

1. Витально-мотивационный – упоминания проблем, связанных с материальным обеспечением повседневной жизни: деньги, жилье, питание, домашнее хозяйство, транспорт.

2. Производственный – все, что связано с проблемами на работе: отношения в трудовом коллективе, неудовлетворенность работой, проблемы карьеры, поиск работы.

3. Семейно-родственный – проблемы отношений в семье, воспитание и здоровье членов семьи, распад семейных отношений.

4. Нравственно-мотивационный – вошли высказывания, отражающие озабоченность индивида проблемами отношений между людьми: добро, справедливость, честность.

5. Личностно-мотивационный – все, что связано с личными ценностями: самообразование, самопознание, самореализация, самосовершенствование.

6. Терминальные ценности – вошли высказывания, в которых упоминаются обобщенные личные проблемы: счастье, яркая жизнь, душевный покой, свобода и независимость.

7. Комплекс изолированности – упоминаются скука, одиночество, безысходность, разочарование в жизни. В этот же комплекс вошли ответы, содержащие социальную критику.

Наиболее значимыми для респондентов являются витально-мотивационный, семейно-родственный и производственный комплексы. Главные ценности работников предприятия связаны с материальным обеспечением повседневной жизни, материальным благополучием, деньгами. Очень значима жилищная проблема.

Важней ценностью жизни опрошенных является семья. В семейно-родственных отношениях более проблематичны воспитание, обучение и обустройство детей. Общее изменение условий жизни обостряет отношения между родителями и детьми, усложняет воспитание и обучение. Проблемы здоровья также не чужды опрошенным. А вот отношения между супругами относятся к сфере повседневных забот. Нередко причиной супружеского взаимопонимания становятся все те же деньги. Производственный комплекс уступает место витально-мотивационному и семейно-родственному. Работа предстает в роли «служанки», обеспечивающей счастливую жизнь. Работа превратилась в то место, где можно заработать деньги. На работу больше сориентированы мастера, нежели рабочие. Производственные отношения, особенно взаимодействия между руководителями и рабочими, являются травмирующим фактором. Рабочие чаще упоминают о невоспитанности,

невежливости, несдержанности как о причинах, снижающих настроение.

Опрошенные сталкиваются с проблемами, относящимися к личностно-мотивационному комплексу. Круг проблем здесь разнообразен: от вопросов «кто я?» и «что я?», «для чего живешь?» до вопроса «как постоянно ходить на работу?», также высказывались суждения типа «вставать рано», «хорошо поесть и отдохнуть», «нет возможности жить в цивилизованном мире» и др.

Вопросы нравственности и отношений между людьми (добро, справедливость, честность) как личные проблемы почти не называются. Но в качестве обстоятельства, влияющего на настроение, упоминаются значительно чаще. Безнравственность, невоспитанность, нечестность, с одной стороны, раздражают всех, а с другой стороны, как личная проблема добра не упоминаются. Безнравственность существует как бы вовне, в системе общественных отношений, а не личной жизни людей.

Проблемы «комплекса изолированности» – скуки, одиночества, безысходности, разочарования не близки работникам предприятия. При анализе ответов на вопрос: «У меня всякий раз портится настроение, когда...» – было замечено, что серьезными психотравмирующими факторами являются проблемы, связанные с производственным комплексом, т. е. работой и отношениями на работе. Особенно отрицательно сказываются на настроении рабочих «конфликт на работе», отсутствие денег, повышение цен, негативные семейные взаимоотношения. Социальная критика свойственна обеим опрошенным группам. Деятельность политиков является раздражающим фактором.

Сложная ситуация в стране, обусловленная переходом к рыночным отношениям, влечет за собой перемены в положении различных социальных групп, в том числе и молодых специалистов высокой квалификации. Молодые специалисты с высшим образованием сталкиваются в современных условиях с целым рядом противоречий: между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий в рабочей силе; между

теоретической подготовкой молодых специалистов в вузах и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний; между жизненными и профессиональными планами молодых специалистов и реальными возможностями их осуществления.

Для того чтобы изучить положение молодых специалистов на промышленном предприятии, их адаптированность к современным производственным условиям были опрошены работники – выпускники дневных и вечерних отделений технических вузов. Результаты опроса 36 молодых специалистов, работающих на предприятии, показали, что профессия, полученная в вузе, и профессия, по которой они работают, совпадает у 42,0 %, у остальных полностью или частично не совпадает. Основными причинами «несовпадения» больше половины из них называют незрелость профессиональных ориентаций при выборе профессии и проблемы с трудоустройством после окончания вуза. В начальный период трудовой деятельности две трети молодых специалистов испытывают определенные трудности при практическом использовании полученных знаний в работе. Самооценки молодых специалистов готовности к профессии в плане теоретических знаний и овладения практическими навыками работы скорее позитивные, чем негативные. При этом около 29,0 % оценили свою подготовленность как «недостаточно высокую». Молодые специалисты, работающие на руководящих должностях, выше оценивают свою теоретическую подготовку, нежели практические навыки. В целом молодые специалисты указывают на выраженность у себя таких качеств, обуславливающих успешность профессиональной деятельности, как стремление к профессиональному совершенствованию (81,1 %), и профессиональной самореализации (80,6 %), а также стремление к повышению должностного статуса (66,6 %). Должностные амбиции присущи всем опрошенным категориям, но более всего рабочим с высшим образованием. Для молодых специалистов важны размеры заработной платы, перспективы профессионального роста, возможности для самореализации, но эти потребности ограниче-

ны реальными условиями производственной жизни. Как следствие половина из респондентов не удовлетворена заработной платой и возможностями профессионального роста, одна треть – перспективами профессионального роста. Они указывают на то, что сложно улучшить жилищные условия, а также получать ту информацию, которая необходима для работы, легче – вносить рационализаторские предложения, выступать с инициативой и выражать свои взгляды. Творческая работа не является обязательным элементом деятельности каждого молодого специалиста, что объясняет редкое участие в инновационной деятельности половины опрошенных. И только 27,8 % неудовлетворенны тем, что редко в ней участвуют.

Социальное самочувствие молодых специалистов характеризуется невысокой степенью влияния на окружающую действительность; активностью в жизненно важных сферах (семья, работа, учеба); отсутствием активности в общественной деятельности; ощущением приспособленности к жизни в современных условиях, но с элементами некоторой неуверенности при этом. Современные условия жизни настолько непредсказуемы, что только одна треть молодых специалистов связывают свою будущую деятельность с предприятием. Позиция «время покажет» характерна для многих опрошенных молодых специалистов современного промышленного предприятия, недавних выпускников вузов.

Материалы исследований позволяют сделать следующий вывод в области молодежной политики на предприятии. Администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, а именно исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями. При этом недооценивается в должной мере креативная значимость отношений «человек-человек». На практике это затрудняет поиск скрытых резервов, стимулов и мотивов социокультурного характера, т. е. актуализацию человеческого капитала: духовную солидарность как инструмент сплочения трудового коллектива в решении общих задач, развертывание инициативы, самостоятельности, са-

моорганизации и самоуправления, что составляет высший уровень субъективности людей – их субъективные качества. Именно такие качества и служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия – технико-технологической, экономической, управленческой и социальной.

Изучение индивидуальных психологических особенностей и мотивации молодых работников, совмещающих общественную и производственную деятельность. Чтобы рассуждать о перспективах молодежного движения на предприятиях, необходимо четко представлять те мотивы и те психологические особенности, которые отличают молодых людей, способных повести за собой всю молодежь.

С целью изучения индивидуальных психологических особенностей и мотивации деятельности молодых работников, совмещающих общественную и производственную деятельность, было обследовано методами социологии и психологии 60 работников промышленного предприятия в возрасте от 18 до 30 лет: первая группа включала в себя 30 молодых работников, совмещающих общественную и производственную деятельность, являющихся членами комиссии по работе с молодежью, и столько же – не занимающихся какой-либо общественной деятельностью.

По результатам исследования сделаны следующие выводы: совмещение работы и семейных обязанностей – одна из главных проблем ранней взрослости. Некоторые успешно решают эту задачу, последовательно осваивая эти три группы ролей, но многие в течение продолжительного времени испытывают определенные трудности, пытаясь совместить роли и обязанности, связанные с семьей, работой и собственным развитием как неповторимой личности. Имеющиеся у человека определенные сочетания типологических особенностей проявления свойств нервной системы могут обуславливать его склонность к определенному типу деятельности. Осознание этой склонности и ее причин приводит к формированию мотива, побуждающего человека заниматься определенным видом деятельности, так как в его глазах эта деятельность отвечает харак-

теру имеющейся склонности. Соответствующее же сочетание типологических особенностей способствует проявлению способностей к этому же виду деятельности, что ведет к ее высокой эффективности, создает удовлетворенность и подкрепляет мотив выбора, превращая его в стойкий интерес. В выборе разных профессий или определенных видов деятельности, кроме общих факторов, влияющих на принятие решения, имеют значение и специфические мотиваторы.

В ходе исследования выявлено следующее: молодые работники, совмещающие общественную и производственную деятельность, более общительны, эмоционально стабильны, в большей мере склонны к доминированию, обладают предприимчивостью и социальной смелостью, склонны к экспериментированию и критике, наиболее информированы. Они более высокого мнения о себе, поскольку являются эффективными лидерами, хорошо устанавливают и поддерживают социальные контакты. Молодые работники, не занимающиеся общественной работой, пассивнее, сдержаннее, более подвержены влиянию чувств, менее решительны, с повышенной тревожностью, но более самостоятельны, менее зависимы от группы, более скрытны и сдержаны.

Ведущими мотивами в группе работников, совмещающих основную деятельность и общественную, являются: завоевать признание и уважение, обеспечить себе материальный комфорт, обеспечить свое будущее, завоевать достойное место в жизни, применять свои силы и способности; у работников, которые не занимаются общественной деятельностью, – приобретать новые знания и умения, обеспечить свое будущее, обеспечить себе материальный комфорт, зарабатывать себе на жизнь, развивать свои способности.

При сравнительном анализе результатов анкетирования были выявлены следующие различия между этими группами: в первоочередности проблем молодых работников предприятия, в четкости представления о своем будущем и удовлетворенности жизнью в настоящий момент; большинство факторов находится в зоне стабильности, в зоне обострения и предконфликтности находится

лишь фактор «размер заработной платы». Женщины, совмещающие производственную и общественную деятельность, стремятся, прежде всего, завоевать признание и уважение, мужчины – обеспечить свое будущее. При сравнительном анализе результатов анкетирования были выявлены следующие различия в зависимости от социодемографической обусловленности: чем больше стаж и возраст молодых работников, тем чаще они связывают свое будущее с предприятием; более четкое представление о перспективах служебного роста имеют молодые работники, получившие начальное профессиональное образование. Первоочередными проблемами на предприятии для мужчин являются улучшение жилищных условий и защита прав молодежи, а для женщин – организация производственного процесса на рабочем месте. Наибольшая удовлетворенность у молодых работников зафиксирована по параметрам: значимость и престижность профессии. Жизнь устаивает в большей мере женщин, имеющих стаж работы на предприятии свыше 3 лет и среднее профессиональное образование. Заниматься общественной деятельностью больше нравится женщинам; молодым работникам со стажем работы до 1 года; работникам, имеющим высшее образование, а также молодым людям в возрасте от 18 до 22 лет. Первоочередные причины, побуждающие к общественной деятельности, у мужчин и женщин не отличаются.

Возможность общения в процессе общественной деятельности является первичной причиной для молодых работников: со стажем работы до 1 года; в возрасте от 18 до 22 лет; с высшим образованием. А возможность познакомиться с новыми людьми является первичной причиной для работников: со стажем работы от 1 года до 3 лет; в возрасте от 23 до 30 лет; с образованием начальное профессиональное и среднее профессиональное.

Не совсем удовлетворены своим вкладом в общественную деятельность в большей мере женщины, нежели мужчины (85,7 % и 68,8 % соответственно), а также молодые работники: со стажем работы от 1 года до 3 лет; в возрасте от 23 до 26 лет; с начальным профессиональным образованием.

Таким образом, индивидуальные психологические особенности и мотивация молодых работников, совмещающих общественную и производственную деятельность, и молодых работников, не занимающихся общественной деятельностью, имеют некоторые различия. Кроме того, мотивация деятельности у молодых работников, совмещающих общественную и производственную деятельность, имеет социодемографическую обусловленность.

2. Духовно-нравственные основы развития продуктивно-творческого потенциала молодого работника

Актуальность темы для промышленных предприятий. Современный этап развития производительных сил обуславливает все более возрастающую роль человека, его инициативы, творчества и интеллекта в экономическом прогрессе общества. В условиях глобальной конкуренции и стремительного появления все новых и новых технологий именно человек (работник, персонал) становится тем основным фактором, который определяет успех предприятия в долгосрочной перспективе. Как аксиома сегодня воспринимается утверждение о том, что люди являются не только главным богатством страны, но и основным ресурсом и фактором производства. Поэтому работодатели особо заинтересованы в высокопрофессиональном персонале. К тому же, помимо высокого профессионального уровня, руководители промышленных предприятий стремятся поощрять сегодня в своих работниках не только добросовестность и ответственность, исполнительность и надежность, но и такие качества, как активность, мобильность, предприимчивость, инициативность, творческий подход к своей работе – все то, что, как мы рассмотрим ниже, и составляет собственно продуктивно-творческий потенциал человека. Особенно справедливо это утверждение в отношении категории молодых работников.

В свете вышеизложенного важное значение приобретает качественное воспроизводство человеческих ресурсов, а также создание условий для всестороннего развития работников и предоставление

им возможностей для наиболее полной реализации продуктивно-творческого потенциала.

Вместе с тем в последние годы в России наблюдается стабильное ухудшение демографической ситуации. Численность населения нашей страны постоянно сокращается за счет естественной убыли. Соответственно, постепенно изменяется и экономическая структура населения в целом – в сторону уменьшения количества людей трудоспособного возраста. В свою очередь, сокращение численности экономически активного населения уже сегодня вызывает некоторый дефицит рабочей силы.

Своевременное отслеживание особенностей вышеуказанной социально-экономической ситуации, существующей в настоящее время в нашей стране, неизбежно приводит руководителей промышленных предприятий к осознанию необходимости последовательного и целенаправленного развития работающей молодежи. При этом, с нашей точки зрения, первостепенное внимание следует уделять именно духовно-нравственному воспитанию как основе развития продуктивно-творческого потенциала молодых работников.

Анализ понятий духовности, нравственности, морали и нормы в различных науках. Связь духовности и нравственности с воспитанием. В связи с заявленной проблемой возникает необходимость всесторонне, с позиций различных научных дисциплин, рассмотреть такие понятия, как духовность, нравственность и мораль. Кроме того, поскольку, как мы увидим ниже, понятия «нравственность» и «мораль» довольно тесно связаны с понятием «норма», нам представляется целесообразным обратиться также и к анализу этого термина.

Итак, в литературе различных научных направлений понятие «духовность» имеет несколько разное содержание. Так, в социологии духовность сводится к культуре. Но сама по себе культура в разнообразии своих практик не непременно духовна; культурные практики утверждают те или иные нормы, но не всякие нормы непосредственно обращены к идеалу. В этике – это обращенность человека к высшим ценностям, к идеалу, его сознательная устремленность к совершенству. В философии исторически сложились два

направления в понимании духовности: религиозное и секулярное. С точки зрения религиозного понимания духовность проявляется в переживании человеком непосредственной связи с божественным началом, стремление к которому предполагается потенциально заложенным в каждом человеке (согласно Библии, дух наряду с душой и телом составляет природу человека). Русские мыслители (В. С. Соловьев, Н. А. Бердяев, С. Н. Булгаков, И. А. Ильин, Н. О. Лосский, С. Л. Франк) представляли духовность как особую реальность внутреннего опыта личности, в недрах которого человек переживает воздействие трансцендентных сил, что, в свою очередь, раскрывается через религию, мораль, искусство, научное творчество, в совокупности своей составляющих духовный опыт личности. Духовность вбирает в себя процесс ценностных предпочтений, с чем связана потребность в осмыслении таких понятий, как благо, вечность, абсолют, истинное бытие; их глубина ощущается человеком как «нечто» непостижимое, иррациональное, не исчерпывающееся логически предметным своим содержанием (религиозным, нравственным, эстетическим), а имеющее особое измерение «вглубь», к высшим формам бытия (Франк). Итак, русские религиозные философы рассматривали духовность в качестве онтологической черты личности.

В контексте секулярного мировоззрения категория духовности используется в предельно широком диапазоне значений. Так, идеи Платона об очищении души и ее совершенствовании, в перспективе приводящие ее к божественному миру идей, о приоритетной роли разума в нравственных добродетелях послужили основанием для концепции человека, складывающейся в эпоху Ренессанса (М. Фичино, Дж. Бруно) и Нового времени (Р. Декарт, Б. Спиноза, Дж. Локк). Согласно рационализму, «разум» и «мышление» соответствуют понятию «дух». В немецкой классической философии «дух» представляет собой всеобщее идеальное начало – сознание, а человек как его носитель становится субъектом духовной деятельности (Гегель). Но «дух» или разум не являются при этом специфическим качеством личности – духовностью. Вместе с тем у Канта

получает развитие идея человека как принадлежащего двум мирам – физическому миру причинности и умопостигаемому миру свободы; именно в сфере свободы раскрывается духовное бытие человека. Все же в целом в рамках философского рационализма категория духовности осталась неразработанной.

В современной западной философии категория духовности как онтологическое свойство человека не рассматривается в своей конкретности, а скорее подразумевается при использовании понятий с прилагательным «духовный»: «духовные ценности», «духовный мир личности», «духовное начало» в человеке. Например, у М. Шелера духовность личности раскрывается в контексте культурных (духовных) ценностей, к которым относятся:

- эстетические (красивое – некрасивое);
- этико-юридические (праведное – неправедное);
- спекулятивные (истинное – ложное);

при этом ценности религиозные (священное – мирское) существуют самостоятельно.

В экзистенциальной философии духовность человека раскрывается через такие представления, как «духовное созидание», «самобытие», «подлинное бытие» человека, возможное лишь перед лицом «абсурдных ситуаций», ставящих перед ним «последние вопросы» (К. Ясперс).

В творчестве Юнга духовность как свойство человеческой природы рассматривается в основном в свете понятия «дух», который как предмет внутреннего опыта не может быть познан рационально; в то же время «дух» – совокупность идеалов, отражающих богатейший жизненный опыт; составляющих «автономный комплекс»; «дух» обнаруживает самостоятельную жизнь, стоящую над Я-сознанием; но «дух» несет в себе творческий характер и может быть направлен не только на утверждение высоких идеалов, но и на разрушение человеческой жизни.

В трансперсональной психологии духовность рассматривается как способность к переживанию мистических состояний, связи с паранормальными феноменами и потусторонним миром (С. Гроф).

Таким образом, в контексте секулярного мировоззрения духовность сохраняет религиозные компоненты, или «религиозную составляющую» (П. Тиллих). При этом духовность обретает многообразный спектр значений в культурно-антропологическом измерении.

В гегелевской философии и марксизме духовность трактуется как феномен общественной жизни. Проблема духовности общества активно разрабатывалась в советской философии такими исследователями, как А. И. Анищенко, М. С. Каган, В. Ж. Келле, М. Я. Ковальзон, В. И. Копалов, В. И. Толстых, А. К. Уледов, А. И. Яценко и др. Тем не менее проблема «жизни духовной утонула в доказательствах ее вторичности по отношению к материальному» [86, с. 50]. В философии Н. А. Бердяева духовность понимается как «высшее качество, ценность, высшее достижение в человеке» [4, с. 367].

Основанием духовности являются духовные ценности. Формирование аксиологии как учения о ценностях связано с этикой Канта, который разграничивает мир сущего и мир должного, относя к последнему цели, ценности, идеалы. В мире сущего находятся относительные ценности, а в мире должного – абсолютные, к которым Кант относит категорический императив, долг, свободу выбора, человека как цель саму по себе. Выявив существование абсолютных ценностей, Кант тем самым поставил проблему общечеловеческих ценностей как тех ценностей, которые обеспечат существование человеческого рода и позволят человеку обрести надежную почву под ногами в виде общезначимых аксиологических ориентиров и осознать себя единым со всем человечеством. Неокантианцы (В. Виндельбанд, Г. Риккерт) стремятся превратить философию в науку об «общезначимых ценностях».

Другое понимание духовности – духовность как производное от субъективного духа – долгое время не являлось предметом анализа в советской философии и стало изучаться лишь с 90-х гг прошлого века. Начиная с этого времени в современной отечественной философии сложилось несколько моделей осмысления духа в человеке –

модели психизма, интеллектуализма, аксиологизма. В первой модели, разработанной М. С. Каганом в 80-е гг., «дух» характеризует психическую деятельность «в ее целостности», «в реальной полноте охватываемых ею способностей, сторон, уровней, механизмов» [30, с. 93], а под духовностью понимается субъектность человека, выражающаяся в целостности его психической жизни [30, с. 101]. Во второй модели – модели интеллектуализма – духом именуется все осознаваемое [81, с. 200–201].

Наиболее распространена модель аксиологизма, в которой духом считается все ценностное, трактуемое как ценностное осознаваемое или переживаемое, а под духовностью понимается способность индивида к выбору ценностей. В современной отечественной философии аксиологическое понимание ценностей разрабатывается Г. С. Батищевым, Г. П. Выжлецовым, М. С. Каганом, Н. С. Розовым, В. Г. Федотовой, В. И. Филотовым и др. Например, С. Б. Крымский под духовностью имеет в виду человеческую «способность создавать тот внутренний мир, благодаря которому реализуется себестождественность человека, его свобода от жесткой зависимости перед постоянно меняющимися ситуациями» [38, с. 33]. И. В. Силуянова рассматривает духовность как «способность человека сознательно управлять собой и своим поведением, осмысленно регулировать свою деятельность... это управление собой с целью достижения максимальной независимости от этих (материальных) условий, с целью сопротивления и активного воздействия на них с помощью смысложизненных ценностей и идеалов» [72, с. 102]. В. С. Барулин характеризует духовность как положенность свободы человека, его менталитет [3].

В модели плюралистического аксиологизма способности индивида к ценностным предпочтениям дифференцируются. Например, В. Г. Федотова считает, что дух характеризует разнообразие ценностей в духовном мире индивида. В качестве типов духовности она выделяет теоретизм, этизм, эстетизм, религиозность [87, с. 76–101]. А. И. Зелинченко, отмечая различие ценностных составляющих духовности, в основном описывает их в форме высших переживаний [23, с. 20].

Р. Л. Лившиц помимо тех феноменов духовности, которые отмечает В. Г. Федотова, выделяет также такие ее формы, как индивидуализм, коллективизм, соборность и общинность. Кроме того, он категориально выделяет явления бездуховности и псевдодуховности. Рассматривая в качестве основных характеристик духа свободу, творчество и открытость миру, он утверждает, что «бездуховность – противоположная жизненная позиция личности, ее субъективная отгороженность от мира» [42, с. 24], самоотчуждение личности.

Не очень распространена модель сенсизма, в которой дух и духовность отождествляются с чувственностью: «Чувственно-телесная включенность в единство бытия, открытость “иному” как “своему” и есть духовность» [56, с. 107]. При этом Л. А. Мясникова не отрицает понимания духовности как ценностной рефлексии. Но духовность не представляет собой суммативной целостности – ценности в форме рефлексии совместно с чувствами, эмоциями и переживаниями. Духовность скорее выступает на двух уровнях: рациональном и чувственно-эмоциональном. Духовность действительно нельзя отождествлять исключительно с рациональностью, ибо разум, лишенный поддержки чувств и эмоций, способен порождать различные формы бездуховности.

В приведенных выше определениях духовности раскрываются ее различные стороны:

- реляционность, связь, отношения между индивидом и бытием духа вне его – в обществе и духовной культуре;
- принадлежность индивиду, субъектная бытийность: индивид формирует свою духовность с помощью общества и культуры, превращаясь в личность;
- внутренняя активность человека-индивида.

Авторы, чьи представления о духе и духовности были рассмотрены выше, исходят из трехсоставности человека (тело, душа, дух), но грань между душой и духом понимается ими неоднозначно. В моделях сенсизма, интеллектуализма, психизма дух сводится к душе, духовность – к чувственности или разумности (что характеризует душу человека) либо духовность отождествляется со всей

психикой. В моделях аксиологизма и плюралистического аксиологизма дух отделен от души и рассматривается как выражение личной системы ценностей индивида. Более корректным, с точки зрения И. Н. Степановой, является «осмысление души как совокупности психических качеств индивида, а духа как содержания внутреннего ценностного мира индивида. Понимание духовности как свойства объективного духа характеризует ее в качестве социокультурного феномена, как свойства субъективного духа – в качестве индивидуально-личностного феномена» [80, с. 15].

В современной отечественной педагогике также нашло свое отражение исследование проблемы духовности индивида. В педагогических исследованиях чаще всего не различаются душа и дух в человеке-индивиде. Например, В.И. Мурашов считает, что содержанием духа является «бездуховность как деятельность мышления, чувства и воли, противоречащая законам природы, общества и жизни в целом, в результате чего дух неразумен, безобразен и несвободен» [55, с. 68]. В этом определении духовность (бездуховность) трактуется как деятельностное свойство души человеческого индивида. У В.И. Мурашова имеется и другое определение духовности: «Духовность – как интеллектуально-чувственное выражение закономерности Сущего: природы, человека, общества и Высших сил, выступающая в качестве истинного мышления, прекрасного, морального и религиозного чувства свободной воли и развитой интуиции» [55, с. 78]. Исследованием духовности в педагогике занимались также В. С. Лазарев, Н. В. Коноплина и др.

Итак, в современной отечественной педагогике отсутствует понимание того, что именно дух характеризует внутренний ценностный мир индивида.

В своей работе мы основываемся на понимании духовности как потенциально заложенного в каждом человеке и внутренне присущего ему стремления ко всему совершенному.

С понятием «духовность» неразрывно связаны такие термины, как мораль и нравственность, поэтому в рамках нашей работы необходимо рассмотреть также и содержание этих понятий.

Понятие «нравственность» в русском языке имеет несколько значений. Во-первых, это правила, определяющие поведение человека. Второе значение нравственности – это духовные и душевные качества, необходимые человеку в обществе. Наконец, в третьем значении нравственность понимается как выполнение этих правил, определенное этими правилами поведение человека [60, с. 36].

Нравственность представляет собой один из самых важных и существенных факторов общественной жизни, общественного развития и исторического прогресса, мораль. Она заключается в добровольном самодеятельном согласовании чувств, стремлений и действий членов общества с чувствами, стремлениями и действиями сограждан, их интереса и достоинства – с интересом и достоинством всего общества в целом. Добровольность и самодеятельность согласования отличают всякое явление нравственности. Нравственное чувство является, по Канту, «некоторой ощущаемой зависимостью частной воли от общей».

Понятие «мораль» в русском языке является практически синонимом термина «нравственность». Так, мораль определяется в двух значениях: во-первых, как правила нравственности, и, во-вторых, – в качестве самой нравственности – как поведение, подчиненное этим правилам. Этимологически слово «мораль» восходит к латинскому слову «*moralis*», которое переводится как «нравственный» [41, с. 764]. Мораль представляет собой ту область этических ценностей, которая, прежде всего, признается каждым взрослым человеком. Размеры и содержание морали меняются с течением времени и различны у разных народов и слоев населения (принцип множества моралей и единства этики). Основные проблемы в морали – вопросы о том, что такое «хороший обычай», что «прилично», что делает возможной совместную жизнь людей, в которой каждый отказывается от полного осуществления жизненных ценностей (потребление пищи, половое влечение, потребность в безопасности, стремление к значимости и к обладанию) в пользу осуществления ценностей социальных (признание прав другой личности, справедливость, самообладание, правдивость, благонадежность, верность, терпимость, вежливость и т. д.).

В социологии и социальной психологии под моралью понимается «социальный институт, система моральных норм, санкций, оценок, предписаний, образцов поведения» [36, с. 166]. Социальные функции морали очень многообразны. Так, мораль поддерживает и обеспечивает существование породившей ее социальной системы, регулирует, упорядочивает, оформляет, оценивает взаимодействие и поведение представителей социальных групп, обеспечивая выполнение необходимых или желательных для общества и различных общностей форм поведения и деятельности их членов, предоставляет обществу систему соответствующих оценок и санкций за отклонение в выполнении этих форм и видов деятельности.

Важной областью социологических исследований является соотношение и специфика действия морали и других социальных институтов. Исследования показывают, например, что любой правопорядок может быть установлен и соблюден лишь при наличии необходимого морального порядка и морального климата. Поэтому социологический анализ морали приобретает особое значение, и сфера его исключительно широка – от нравственного развития молодежи в целом до роли морального климата на производстве и в обществе.

Основные различия в философско-этических и моралистических трактовках морали определяются расхождениями в понимании источника морали и содержания морального идеала. В зависимости от понимания источника морали типологически различаются:

- натуралистические концепции, выводящие мораль из природы, представляющие мораль как момент развития природных (биологических) закономерностей (Ж. О. де Ламетри, эволюционная этика);
- социологические концепции (Т. Гоббс, Дж. С. Милль, марксизм, М. Вебер, Э. Дюркгейм, этнологические теории), выводящие мораль из общества, представляющие мораль как элемент общественной организации, как разновидность социальной дисциплины;
- «антропологические» концепции (Демокрит, киренаики, Аристотель, К. А. Гельвеций, Ж.-П. Сартр, Э. Фромм), выводящие

мораль из природы человека, трактующие мораль как неотъемлемое качество человека;

- супранатуралистические концепции (Гераклит, Платон, Августин, Фома Аквинский, русская религиозно-философская традиция, П. Тейяр де Шарден), выводящие мораль из некоторого трансцендентного источника; в религиозных учениях мораль представляется как данная в откровении божественная заповедь.

В зависимости от интерпретации идеала различаются:

- гедонистические учения (киренаики, Д. де Сад), согласно которым высшей ценностью и целью человека является удовольствие и все обязанности человека в конечном счете подчинены его желанию получать удовольствия;

- утилитаристские, или прагматистские, учения (софисты, Милль, Б. Франклин, Н. Г. Чернышевский, марксизм), согласно которым морально ценным является то, что служит определенной цели, а человек должен совершать полезные действия и стремиться к успеху;

- перфекционистские учения (Платон, Августин, Б. Спиноза, В. С. Соловьев, Н. А. Бердяев), согласно которым высшей ценностью является совершенство и каждый должен совершенствоваться в стремлении приблизиться к идеалу;

- «гуманистические» учения (Шефтсбери, А. Шопенгауэр, Фромм), согласно которым высшей нравственной ценностью является человек и обязанностью каждого является содействие благу другого.

Вследствие того, что нравственность и мораль представляют собой некие правила, соблюдение которых обязательно для человека «нравственного и морального», считаем необходимым подробно остановиться на содержании понятия «норма», которое также часто определяется как некие правила в поведении человека.

Употребление термина «норма» в литературе различных научных дисциплин не является однозначным. Понятие «норма» занимает важное место в этике и праве, в эстетике, лингвистике и логике, без него не обойтись в социологии и психологии, экономике

и этнографии, медицине и биологии, технических дисциплинах и т. п. Все эти направления и научные дисциплины вкладывают в понятие нормы разное содержание, вернее, акцентируют внимание на той или иной смысловой составляющей, входящей в этот термин.

Этимологически слово «норма» восходит к латинскому слову «norma», которое переводится как «мерило, руководство, правило, закон, образец» [41, с. 451]. В рамках нефилософского подхода термин «норма» имеет несколько значений. Во-первых, это «установленная мера, размер чего-либо» [77, с. 346], «средняя величина чего-либо» [74, с. 1399–1400]. Во-вторых, его значение сводится к обычному состоянию чего-либо, т. е. норма понимается как «обычай, установленный порядок» [77, с. 1399–1400]. И третье значение связано с поведением людей; в этом смысле норма – это «общепризнанное узаконенное в определенной социальной среде установление; правило поведения людей в обществе» [77, с. 1399–1400], «узаконенное установление, признанный обязательным порядок, строй чего-нибудь» [74, с. 346]. В данном случае определения понятия «норма» указывают на акцентирование момента установленности людьми (размера, правил, порядка). Само понятие «установленности» имеет, в свою очередь, два смысла:

- объективно выявлено (например, в процессе исследования) и установилось постепенно, стихийно («так сложилось»);
- установлено кем-то в качестве правила.

Поскольку второе и третье значения понятия «норма» фактически сливаются, рассмотрим два основных понимания нормы.

Первое значение понятия «норма» фиксирует так называемое нормальное состояние какого-либо объекта, т. е. существует некое описание различных его характеристик, соответствие которым воспринимается как закономерное, постоянное. Отклонение от указанных характеристик (несоответствие им) воспринимается как исключительное, случайное состояние, требующее вновь упорядочения, приведения к норме, а также выяснения причин, приведших к отклонению. В данном значении понятие «норма» широко

встречается в естественно-научной литературе. Так, А. А. Корольков определяет норму как то, что уже сложилось и давно бытует в действительности [35, с. 783]. В. Н. Кудрявцев полагает, что нормальным можно признать такое функционирование системы, которое «отвечает ее природе и основным свойствам, оптимально или, по меньшей мере, допустимо для данного процесса, явления, института» [39, с. 13]. Такой подход к пониманию нормы как сущего встречается и в психологии, и в психиатрии.

Таким образом, представители статистически-адаптационного подхода понимают норму, с одной стороны, как что-то среднее, устоявшееся, не выделяющееся из массы, а с другой стороны – наиболее приспособленное, адаптированное к окружающей среде. Подобное двоякое толкование термина приводит к тому, что норма начинает интерпретироваться как отсутствие недостатков, а не присутствие достоинств. Поэтому очевидно, что наряду с таким пониманием «от противного» необходимо и позитивное толкование нормы. Так, психологический анализ разных уровней проявления человеческого поведения рисует в целом картину его нормы. Человек нормальный предстает как человек уравновешенный. В психологии «ненормальным» считают человека, поведение которого идет вразрез с ценностями, привычками или установками других людей. И чем реже встречается та или иная форма отклонения, тем больше вероятность, что ее будут воспринимать как аномальную. Статистический критерий позволяет сделать вывод, что «от 2 до 3 % людей по обе стороны от того большинства, которое ведет себя более или менее “нормально”, окажутся людьми, соответственно, “слишком” или “недостаточно” общительными, беспокойными, организованными» [14, с. 126]. В соответствии с другим критерием, поведение человека считается «тем “ненормальнее”, чем больше опасности оно будет представлять для самого человека или для окружающих» [14, с. 126].

Статистически-адаптационный подход к нормативному встречается также и в обществоведческой литературе. Например, в юриспруденции существует такое понимание социальных норм:

это поведение, которое выражает типичные социальные связи и отношения, характерно для большинства представителей данного класса или социальной группы, одобряется ими и встречается наиболее часто [96, с. 19–34]. Данный взгляд тоже объясняет норму как сущее.

Близким к рассмотренному является подход, называемый культурно-релятивистским. Он характерен для исследований по этнографии. Этнографы считают проявлением нормативного стандарта поведения отдельных социальных групп, народов. Например, К. С. Сарингулян отмечает следующее: «Любая единица аккумулируемого и транслируемого традицией социального опыта, или, иначе говоря, любой составляющий содержание традиции стереотип деятельности... что обеспечивает его массовое приятие и устойчивую повторяемость, выступает как норма» [71, с. 190–191]. Такой взгляд на норму в целом может быть сведен к понятиям «стереотипные формы поведения», «стандарты поведения». В качестве объекта изучения в этом случае выступают обряды, обычаи, хотя только ими не ограничивается та совокупность поведенческих стандартов, которая вырабатывается в любом обществе.

Таким образом, первая трактовка понятия «норма» сводит его к характеристике фактического положения вещей, не столько к тому, что должно быть, сколько к тому, что уже есть, к реально существующей разновидности событий, наблюдаемых с достаточно высокой частотой, т. е. к сущему. Всякое отклонение от нормы в этом смысле является исключительным.

Второе значение понятия «норма» существенно отличается от рассмотренного выше. Еще В. И. Даль отмечал, что норма – это общее правило, коему должно следовать во всех подобных случаях, образец или пример [20, с. 555], и акцентировал внимание на моменте долженствования.

Именно момент долженствования многие исследователи, особенно обществоведы, подчеркивают при изучении проблемы нормативного. Здесь норма предстает как должное, а не сущее, не столько как реально бытующее, сколько как желаемое и пред-

писываемое социальной средой. При этом речь идет только о деятельности и поведении людей, т. е. о социальных нормах как положениях, регламентирующих отношения людей друг к другу и к обществу. Эти отношения определяются правилами и образцами действий, при помощи которых, например, «обеспечивается упорядоченность, регулярность социального взаимодействия индивидов и групп» [89, с. 441].

Именно социальным нормам, главной функцией которых является регулирование поведения, взаимоотношений и деятельности отдельных индивидов, социальных групп и общностей, уделяет свое основное внимание большая часть исследователей. Такое регулирование, нормирование осуществляется на основе некоторых представлений о должном. Поэтому часто норму объясняют как «способ выражения должного», его форму, выделяя деонтическое содержание норм [57, с. 106]. Это представление преобладает в одном из направлений экономической науки, называемом «нормативная экономическая теория», которая основана «на оценочных суждениях людей относительно того, какой должна быть экономика» [46, с. 391].

В юриспруденции в целом социальные нормы могут относиться к сфере сущего. Тем не менее, когда речь касается собственно правовой нормы, отмечается, что она «представляет собой общее правило поведения, которое от других норм в обществе отличается общеобязательностью, строгой (формальной) определенностью по содержанию, принудительностью» [1, с. 60].

В этике под нормой понимается, прежде всего, моральная норма, т. е. «одна из наиболее простых форм нравственного требования» [75, с. 219]. При этом норма рассматривается, с одной стороны, как «норма поведения, обычай, постоянно воспроизводимый в однотипных поступках множества людей, как нравственный закон, обязательный для каждого человека в отдельности», с другой стороны, моральная норма, как часть морального сознания, «формулируется в виде повеления, равно обращенного ко всем людям, которое они должны выполнять неукоснительно в самых различных случаях» [75, с. 219].

В рамках нормативной логики нормы объясняются как правила или предписания [34, с. 340], выполнение которых ведет к определенному результату. При этом норма, как должное, анализируется в логике с точки зрения ее структурирования. Чаще всего отмечают следующие элементы структуры нормы: содержание, условия применения, субъект нормы, ее характер [24, с. 23].

Таким образом, исходя из сравнительного анализа различных определений и толкований понятия «норма», существующих в рамках разных нефилософских научных дисциплин, Е. В. Попова выделяет два основных смысла этого термина.

Во-первых, норма выступает как характеристика типических черт некоторого класса явлений, предметов, процессов и т. д. (т. е. выступает как сущее).

Во-вторых, норма является правилом, которое регулирует поведение и деятельность человека в целом и отдельные ее компоненты – действия, операции (т. е. является должным) [65, с. 24].

Вместе с тем существуют ситуации, когда одни и те же нормы, с одной стороны, являются среднестатистическими, а с другой стороны – рождаются в результате деятельности людей. Анализ трактовки понятия «норма» в социологии, лингвистике и эстетике показывает, что здесь норма предстает как сочетание сущего и должного. Так, в некоторых социологических исследованиях под нормой понимается «правило, которое означает, что кто-то должен действовать определенным образом» [42, с. 48].

В эстетике под нормами (эстетическими) подразумевают «общепринятые принципы эстетической деятельности, а также образцы художественно-эстетических ценностей в данном социальном коллективе и его культуре» [37, с. 104], и кроме того, это «исторически сложившиеся нормы и правила, на основании которых создается произведение искусства» [95, с. 238].

В лингвистике под нормами понимают «наиболее распространенные из числа сосуществующих, закрепившихся в практике образцового использования, наилучшим образом выполняющие свою функцию языковые (речевые) варианты» [69, с. 210]. Конкрет-

но языковые нормы определяются как «совокупность наиболее устойчивых традиционных реализаций языковой системы, отобранных и закрепленных в процессе общественной коммуникации... совокупность стабильных и унифицированных языковых средств и правил их употребления» [43, с. 337].

Таким образом, «и социологические, и художественные, и лингвистические нормы представляют собой единство сущего и должного; имеющего место в действительности и потенциального, образцового. Происходит это потому, что норма – это правило, которое, с одной стороны, реализуется, а с другой – предписывается» [65, с. 25].

В рамках философского подхода также существуют два основных значения понятия «норма». Норма как «средняя величина, характеризующая какую-либо массовую совокупность случайных событий, явлений» [87, с. 441] и норма социальная как общепризнанное правило, образец поведения или действия» [87, с. 441].

При узконаучном анализе норма является характеристикой сущего. Социальная норма по денотату относится только к людям, их поведению, их деятельности. И поведение, и деятельность людей рассматривается под углом зрения не сущего, а должного. Человек – деятельное существо, осуществляющее выбор решений, поступков, ценностей. Социальная норма регулирует этот выбор сквозь призму должного.

Русский философ И. А. Ильин, анализируя «норму вообще», определял ее как «суждение, устанавливающее известный порядок как должный» [29, с. 16]. Он выделял систему обязательных условий, которым должна отвечать норма вообще:

1. Норма устанавливается субъектом в форме суждения.
2. Норму характеризует определенный порядок, в котором она устанавливается.
3. Норма обязательно обращена к кому-либо.
4. Норма всегда нечто предписывает.
5. Любая норма предусматривает санкцию по отношению к нарушителю.

Для того чтобы яснее понять различия рассматриваемых смыслов термина «норма», необходимо посмотреть, чему она, норма, противостоит.

В первом смысле норме противостоит аномалия, если явление по отдельным признакам не подходит к определенному классу.

Во втором смысле норме, как правилу, регулирующему поведение и деятельность людей, противостоят грех, преступление, проступок, т. е. действие, выбранное человеком (сообществом) вопреки тому, каким оно должно быть с точки зрения нормы.

С точки зрения Е. В. Поповой, «нормы – это суждения, которые несут знания о должном (юридически, нравственно, религиозно, эстетически, технически и т. п. должном); это требования, регулирующие и определяющие (положительно или отрицательно, с различной степенью конкретности) должное, с точки зрения сообщества или его институтов, поведение и схемы деятельности людей (как отдельных индивидов, так и их групп); это образцы, служащие для оценки поведения людей и их групп со стороны этого сообщества; это идеалы и в этом смысле цели, к которым стремится человек в своих действиях» [65, с. 25]. Зафиксируем это определение в качестве исходного, так как именно оно, на наш взгляд, наиболее полно отражает сущность понятия «норма».

В тесной связи с рассмотренной выше проблемой определения содержания понятия «норма» и вытекающей из нее проблемой точного соблюдения установленных на предприятии норм и правил поведения многие исследователи сегодня отмечают появление острой потребности в осуществлении полноценного духовно-нравственного воспитания и развития молодежи (С. З. Гончаров, Э. Ф. Зеер, И. И. Хасанова и др.). Между тем необходимо отметить, что истоки такого воспитания личности лежат в традиционном духовном воспитании, характерном для русской педагогики, которая изначально зародилась в лоне философии. Именно в русской педагогике в центре внимания всегда находились вопросы становления и духовного совершенствования личности.

Так, уже в трактатах византийских богословов – «Шестоднев» Василия Великого и «Об устроении человека» Григория Нисского – впервые прозвучали идеи о том, что свобода воли человека связана с его добродетелью, мудростью, представлением о прекрасном.

Идеи развития и самосовершенствования человека продолжили в дальнейшем славянские просветители, проповедники христианства Кирилл и Мефодий. В частности, Кирилл провозглашал идею о том, что Бог дал всем людям одинаковую способность к самосовершенствованию, поместив их между животными и ангелами. И только от самого человека, его воли, избранного им образа жизни и достигнутого уровня знаний зависит, к чему в дальнейшем он больше приобщится.

В те времена христианская антропология рассматривала человека как единственное существо, имеющее дух и плоть, как некий стержень, тесно связывающий духовное и земное. Идеи христианской антропологии в своих произведениях развивал Иоанн Дамаскин. Так, например, он утверждал, что в жизни человека нет ничего более ценного, чем познание, так как именно познание – это свет разумной души. И наоборот – незнание есть тьма. Как лишение света есть тьма, так и отсутствие познания есть помрачение разума. Неразумным существам свойственно незнание, разумным – познание. Поэтому тот, кто от природы разумен, но по нерадивости и слабости души не способен к познанию, бывает хуже неразумных, писал Иоанн Дамаскин в своей «Диалектике».

В XII в. важнейшие проблемы христианской антропологии рассматривал в своем творчестве древнерусский автор и проповедник Кирилл Туровский. В «Притче о человеческой душе и теле» он рассуждает о соотношении духовного и телесного в человеке, небесного и земного в человеческих мыслях и деятельности. В частности, он писал о том, что «очень полезно понимать Святого писания смысл: это и душу делает целомудренной, и на смирение направляет ум, и сердце на стремление к добродетели изостряет, и самого человека делает благодарным, и на небеса к Божиим заветам мысль устремляет, и к духовным трудам тело укрепляет, и пренебрежение к этой

земной жизни, и богатству, и славе дает, и все житейские мира печали отводит» [цит. по: 91, с. 25].

Следуя христианской морали, один из самых образованных русских князей Владимир Мономах в своем знаменитом «Поучении» утверждал, что лишь добрые дела могут спасти человека, что нужно остерегаться лжи, пьянства и блуда, так как от этого погибает и душа, и тело.

С этими утверждениями перекликается мнение древнерусского книжника Даниила Заточника, который в своем «Молении» приходит к выводу, что разум и красота являются опорой сердца, так как сердце умного укрепляется в теле его красотой и мудростью [53, с. 388].

Весьма показательными с точки зрения тесной связи духовности и нравственности с воспитанием являются и тексты проповеднической литературы, широко распространенной в Киевской Руси. Так, например, в сборнике «Слово некоего инокa» (XI–XII вв.) автор пишет о пользе чтения книг: «Доброе дело, братья, чтение книг, особенно для каждого христианина, ибо сказано: “Блаженны познающие учение его, всем сердцем стремящиеся к нему”» [цит. по: 90, с. 296–299]. Как считает М. Н. Тихомиров, подтекстом этого и подобных утверждений является мысль о том, что высокие качества личности не даются от Бога в готовом виде, они представляют собой результат определенных усилий человека, его постоянной и упорной работы над собой [цит. по: 82, с. 116].

Несколько позднее, в XIV в., благодаря деятельности Сергея Радонежского на Руси были заложены основы русского образования, включающие православное и нравственное воспитание, утверждение семейного, соборного и трудового начал в воспитании. При этом духовное и нравственное воспитание было выдвинуто на первый план. Таким образом, уже в то время целью воспитания в России признавалось религиозно-духовное развитие личности в свете Христовом, включающее формирование таких ее качеств, как трудолюбие, дисциплинированность, стойкость, гуманизм и патриотизм. Средством воспитания становилось религиозное воспитание,

дополненное и обогащенное как обучением различным наукам, так и нравственным, трудовым и патриотическим воспитанием.

Итак, христианские идеалы, православная система ценностей в конечном счете определяли соответствующие принципы воспитания, основными среди которых были вера в неограниченную «перевоспитуемость» людей, в заложенное в них стремление к самосовершенствованию, в возможность пересоздать их изнутри.

Идеи, утверждаемые в наследии отечественной историко-педагогической мысли, созвучны современному гуманистическому подходу к построению системы образования и воспитания личности. Так, в частности, С. З. Гончаров в своих работах утверждает, что «возвышение сознания до всеобщих значений» является «необходимой предпосылкой патриотизма и национального самосознания, нравственности и правосознания, науки, искусства, богообщения и государственного понимания общего дела. Вне духовного уровня индивид сомнителен как гражданин и субъект профессиональной деятельности» [15, с. 10]. Духовность, по С. З. Гончарову, есть многообразные проявления воли к совершенству. Совершенство, в свою очередь, он определяет как содержание, которое гармонично соединяет в себе истинное, доброе и прекрасное. В итоге «все положительные ценности и чувства» (добро, красота и т. п.) «есть многообразные выражения совершенства». Именно совершенство он считает «источником духа, культуры и воспитания». Следуя его точке зрения, именно ориентация молодежи на позитивные чувства, на всеобщие ценности, на общепризнанные нравственные нормы должна лежать в основе воспитания и является необходимой предпосылкой дальнейшего духовно-нравственного развития личности.

Рассматривая проблему воспитания, С. З. Гончаров во многом опирается на творческое наследие И. А. Ильина, на его концепцию интеллектуального и духовного обновления человеческой личности. Так, полнейшее понимание нашло у С. З. Гончарова положение И. А. Ильина о том, что воспитание должно дать человеку «предметно открытый взор, предметно живое сердце и предметно

готовую волю» [28, с. 184]. В качестве «предмета» И. А. Ильин рассматривает Дело, объективно лучшее по содержанию, достойное духовной сущности человека. По И. А. Ильину, «жить предметно – значит связывать себя (свое сердце, свою волю, свой разум, свое воображение, свое творчество, свою борьбу) с такой ценностью, которая придаст моей жизни высший, последний смысл. Мы все призваны к тому, чтобы найти эту ценность, связать себя с нею и верно осмыслить ею наш труд и назначение нашей жизни. Ибо в действительности мы все служим некоему высшему Делу на земле» [28, с. 182].

Итак, воспитание должно осуществляться таким образом, чтобы всемерно способствовать процессу нахождения человеком истинной «ценности», чтобы формировать человека-творца, а не потребителя. Вместе с тем современная Россия переживает кризис – кризис духовности, произошла утрата доверия людей, и прежде всего молодежи, к любым идеалам и ценностям, и, как следствие, – утрата четкого осознания смысла жизни. Нравственное сознание молодых людей, едва вступающих в общественную жизнь, постигающих ее законы, под влиянием нестабильности экономической ситуации и падения жизненного уровня подвергается серьезной деформации. Отличительными чертами психологии современной молодежи стали цинизм, равнодушие, бездуховность. В такой ситуации приобретает особую актуальность проблема воспитания молодых людей, в том числе работающей молодежи, и прежде всего – духовно-нравственного воспитания.

Понятие творчества и творческого потенциала. Влияние корпоративной культуры предприятия на развитие продуктивно-творческого потенциала работников. В свете вышеизложенного понимания сущности воспитания, которое представляется автору неразрывно связанным с воспитанием духовности и нравственности личности, формирование подлинного человека-творца, человека творческого в современных условиях возможно лишь посредством создания условий для развития его продуктивно-творческого потенциала.

Прежде чем более предметно рассмотреть условия, необходимые, с нашей точки зрения, для развития продуктивно-творческого потенциала личности, следует выяснить содержание понятий «творчество» и «творческий потенциал».

Понятие «творчество» является категорией многих научных дисциплин – философии, психологии, социологии, педагогики. Более того, в сфере культуры этот термин занимает центральное место.

В рамках нефилософского подхода понятие «творчество» имеет несколько значений. Во-первых, это «деятельность человека, направленная на создание культурных или материальных ценностей» [76, с. 345]. Во-вторых, его значение сводится к результату вышеуказанной деятельности, т. е. творчество понимается как «то, что создано в результате этой деятельности, совокупность созданного, сотворенного кем-либо» (например, творчество Пушкина, т. е. сами эти ценности) [76, с. 345]. Второе значение применяется преимущественно в сфере культуры и не представляет интереса в рамках нашего исследования.

Понятие «творчество» определяют и как «творение, сотворение, созидание, как деятельное свойство» [20, с. 644]. В данном случае внимание акцентируется именно на деятельном характере творческого процесса. Деятельный, созидательный характер подчеркивается в определениях термина «творчество», представленных в различных науках. Так, в психологии за понятием «творчество» стоит «психический процесс создания новых ценностей», «деятельность, результатом которой является создание новых материальных и духовных ценностей» [59, с. 646]. В социологии творчество – «деятельность, отмеченная неповторимостью, оригинальностью и общественно-исторической уникальностью» [79, с. 355]. Акцент в этом случае делается на отличительных чертах творческого процесса, его объективной значимости.

Определение понятия «творчество» в педагогике во многом совпадает с психологическим определением. Так, в педагогике под творчеством понимают деятельность, результатом которой является создание новых, оригинальных и более совершенных мате-

риальных и духовных ценностей, обладающих объективной или (и) субъективной значимостью. Данное определение подчеркивает значимость продуктов творческой деятельности не только для общества в целом, но и для отдельной личности, создавшей этот продукт.

В рамках философского подхода понятие «творчество» определяется, прежде всего, как «категория, выражающая собой важнейший смысл человеческой деятельности, состоящий в увеличении многообразия человеческого мира в процессе культурной миграции» [58, с. 18]. Творчество в философии понимается как «присущее индивиду иерархически структурированное единство способностей, которые определяют уровень и качество мыслительных процессов, направленных на приспособление к изменяющимся и неизвестным условиям в сенсомоторных, наглядных, оперативно-деятельностных и логико-теоретических формах» [58, с. 18]. В то же время творчество «представляет собой некоторый аспект развития личности, относящийся к переходу на высокий интеллектуальный уровень» [58, с. 18]. Как обнаружили психологи, уровень интеллекта и креативность (способность к творчеству) человека, как правило, бывают взаимосвязаны.

Н. И. Шаталова подчеркивает тесную связь рассматриваемого термина с адаптацией, определяя творчество как «сложный процесс целенаправленного взаимодействия и взаимоотношений личности и среды» [93, с. 18]. С ее точки зрения, именно творчество позволяет человеку эффективно приспосабливаться в постоянно меняющемся мире; именно через творчество человек, адаптируясь к миру, становится творцом. В конечном итоге творческая деятельность людей увеличивает адаптационные возможности мира и тем самым является источником прогресса.

С различных сторон рассматривает понятие «творчество» В. М. Князев, подчеркивая его многогранность: «С точки зрения результатов деятельности – это открытие нового, прорыв в неизведанное, нахождение более эффективных способов и методов познания. Со стороны самой деятельности, ее осуществления – это ак-

тивная вдохновенная работа воображения, гармония бессознательного и сознательного, чувственного и рационального. Со стороны субъекта творчества – это обретение человеком духовной свободы, достоинства и гордости творца. В любом случае творчество расценивается как позитивная ценность, благо и полагается как желанная цель человеческого самосовершенствования» [33, с. 75].

Итак, многообразие значений термина «творчество» объемлет сферы личности, процесса и результата. В настоящее время не существует четкого единого понимания того, какими свойствами должны обладать личность, процесс и его результат, чтобы называться творческими, в каких условиях результат оценивается как творческий.

Тем не менее зафиксируем в качестве исходного следующее значение термина «творчество», определяемого Л. В. Яценко как «социально обусловленная целенаправленная созидательная деятельность, в которой полнее всего представлены продуктивные компоненты, присущие человеческому труду; эта деятельность направлена на порождение принципиально, качественно новых, нравственно оправданных и эстетически совершенных культурных ценностей. Творчество – процесс, благодаря которому происходит восхождение человека к высшим ступеням духовности, нравственности и свободы, развитие личности и культуры» [58, с. 18].

В этом случае в качестве движущих сил творческой деятельности выступают активность субъекта и эвристическое стимулирование творческого процесса. То есть процесс творчества происходит лишь тогда, когда имеется творец, определяющий смысл, цели и ценностные ориентации своих действий. Таким творцом выступает человек – носитель духа. В самой сущности человека находится способность к творчеству, творчество является необходимым атрибутом человека.

В то же время для возникновения творческого процесса необходимы и социальные интенции, определенная социальная обусловленность, ведь творцом не рождаются. Очень многое определяется тем, какие возможности предоставит окружение для эффективной

реализации того потенциала, который в различной степени и в различной форме присущ каждому человеку.

При этом многими исследователями признается, что творчество требует определенной культурно-ценностной ориентации личности. Так как творческая личность ориентирована не столько на приспособление к сложившимся социальным и другим условиям, сколько на их преобразование, зачастую связанное с риском и угрозой благополучию. Поэтому в социальном плане проблема творчества, творческой активности, развития творческого потенциала человека перемещается в плоскость создания объективных условий для творческой деятельности (стимулов) и создания субъективных условий (мотивов, установок, ориентаций).

Следовательно, полноценное развитие творческого потенциала становится невозможным без определенной духовно-нравственной основы, определенного духовно-нравственного воспитания личности. В связи с этим вновь актуализируется проблема развития творческого потенциала молодежи.

Понятие «творческий потенциал» в последние годы достаточно активно разрабатывается в сфере социологии труда, которая определяет «творческий потенциал» как «аспект интеллекта, характеризующийся новизной в мышлении и решении задач. Творческая способность предполагает дивергентное мышление, обычно требующее как можно большего числа ответов на простую ситуацию (необычное использование, ассоциативные связи)» [6, с. 317].

По Т. Л. Александровой, творческий потенциал представляет собой адаптационный уровень трудового потенциала работника, связанный с активностью и саморазвитием его ресурсов и возможностей в трудовой деятельности [84, с. 210]. Творческий потенциал работника включает в себя его адаптивные, креативные, инновационные, эвристические способности, знания, навыки и умения, реализуемые в трудовой сфере. Н. И. Шаталова особо выделяет творческий потенциал личности в структуре трудового потенциала, обозначая его как уровень саморазвития. По мнению Н. И. Шаталовой, творческий потенциал личности отличают такие ее ос-

новые особенности, как активность, мобильность, предприимчивость и творчество.

На наш взгляд, имеет смысл говорить о продуктивно-творческом потенциале личности. Продуктивно-творческий потенциал представляет собой накопленные творческие силы личности с определенным спектром возможности их практической реализации. В структуре продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи необходимо выделять, на наш взгляд, помимо активности, предприимчивости, мобильности, творчества, и такие качества и способности человека, как лояльность к предприятию, приверженность предприятию, самоопределение, самодеятельность, самоорганизация, самоуправление, нормотворчество.

Под лояльностью к предприятию мы будем рассматривать умение человека соблюдать нормы предприятия, держаться в пределах законности, в рамках доброжелательного отношения к предприятию, на котором он работает.

Приверженность предприятию – преданность предприятию, разделение его ценностей.

Самоопределение – способность человека к сознательному выявлению и утверждению своей позиции, своей роли и места в жизни, в обществе и на предприятии, своих интересов.

Самодеятельность – способность проявлять личную инициативу в профессиональной деятельности (в пределах своей компетенции) и в общественной жизни.

Самоорганизация – способность планировать свою жизнь, в том числе в профессиональной сфере.

Самоуправление – способность принимать решения относительно своей жизни (в том числе в профессиональной сфере) и контролировать ее.

Нормотворчество – способность вырабатывать собственные стандарты поведения, не противоречащие общепринятым, и ориентироваться на них в своем поведении.

Таким образом, данное нами определение акцентирует внимание именно на практическом применении, практической ценнос-

ти творческого потенциала человека. Именно практическая реализация продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи привлекает сегодня большое внимание исследователей. Ведь в зависимости от конкретного вида труда различают разнообразные типы и уровни продуктивно-творческого потенциала работников. Как отмечает Т. Л. Александрова, вследствие социально-экономической неоднородности различных видов трудовой деятельности «возрастание уровня и масштабов творческого потенциала работника происходит по мере приближения от преимущественно физического труда к преимущественно умственному, от исполнительского к управленческому, от неавтономного (зависимого) к автономному, от репродуктивного к творческому» [84, с. 212]. Поэтому и выраженность творческого потенциала работника зависит, прежде всего, от его социального статуса, а затем – от особенностей корпоративной культуры конкретного предприятия, организации, фирмы и т. п.

Вместе с тем именно корпоративная культура предприятия оказывает наиболее сильное влияние на развитие продуктивно-творческого потенциала работника, и в первую очередь – молодежи. Действительно, для полноценного развития продуктивно-творческого потенциала необходимо создание условий, определенным образом стимулирующих такое развитие. И именно от корпоративной культуры конкретного предприятия, ее специфических особенностей зависит, каковы будут эти условия, каким образом они будут воздействовать на развитие продуктивно-творческого потенциала молодежи и его выраженность в реальной деятельности.

По мнению Н. А. Чижова, корпоративная культура – это «установленный высшим руководством компании порядок действий и поведения сотрудников, направленный на реализацию стратегических задач (миссии) компании и базирующийся на позитивных традициях, нормах и правилах жизни и работы коллектива компании» [92, с. 164]. Следовательно, одними из ведущих факторов, определяющих корпоративную культуру конкретного предприятия, следует признать ценности, устанавливаемые высшим руководством.

В качестве подобных ценностей могут выступать следующие: отношение к клиентам, государственным организациям; стремление к мировым стандартам и расширению сферы предлагаемых услуг; постоянное совершенствование действующей кадровой политики (в том числе системы обучения на предприятии, форм и методов работы с молодежью и т. п.); нормы поведения, поощряемые на предприятии. Так, на многих промышленных предприятиях сегодня разрабатываются, а на других – уже введены в действие этические кодексы, устанавливающие стандарты (т. е. правила) осуществления профессиональной деятельности и этики, которым должны следовать все без исключения работники соответствующих предприятий (независимо от занимаемой должности, что особо подчеркивается в документе). Этический кодекс разрабатывается и вводится с целью формирования эффективной деловой культуры предприятия, создания этического контроля как инструмента управления человеческими ресурсами и в конечном счете – для достижения безупречной репутации предприятия, что особенно важно в современных условиях глобальной конкуренции. Таким образом, этический кодекс работает на:

- укрепление репутации предприятия;
- повышение стоимости его акций;
- привлечение наиболее квалифицированной рабочей силы на рынке труда;
- сохранение целостности корпоративной культуры предприятия;
- формирование круга надежных партнеров, объединенных общими деловыми целями;
- улучшение отношений с общественными и государственными институтами;
- оптимизацию управляемости персоналом;
- создание комфортного морально-психологического климата в трудовом коллективе.

Этический кодекс предприятия провозглашает необходимость проявлять уважение в отношениях со всеми своими коллегами.

Предприятие стремится создать на работе безопасные, здоровые и стимулирующие высокую производительность труда условия. Согласно этому кодексу, каждый сотрудник несет личную ответственность перед коллегами и предприятием за содействие в устранении причин и обстоятельств, подрывающих такие условия и отрицательно сказывающихся на обстановке в трудовом коллективе.

В этическом кодексе особо прописывается недопустимость присутствия на рабочем месте людей в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, так как это может поставить под угрозу безопасность труда и исполнение служебных обязанностей. Кроме того, подобное поведение работников противоречит нормам трудового законодательства и является, по сути, нарушением трудовой дисциплины, что на сегодняшний день в свете существующей ситуации продолжает оставаться актуальной проблемой для руководителей промышленных предприятий. Поэтому, в плане решения данной проблемы, на некоторых предприятиях в качестве поощряемого руководством поведения работников провозглашается сознательное отношение людей к своему здоровью и ведение ими здорового образа жизни.

Отношение молодых работников к нормам поведения на промышленных предприятиях. Здоровье и здоровый образ жизни как ценности промышленного предприятия. Ориентация молодежи на ведение здорового образа жизни. С целью выяснения отношения молодых работников к необходимости соблюдать установленные на промышленном предприятии нормы поведения, отношения их к соблюдению трудовой дисциплины и общественного порядка на предприятии регулярно проводятся социологические исследования по вопросам морально-психологического климата, соблюдения норм и правил трудовой дисциплины, охраны труда и промышленной безопасности, а также общественного порядка.

Мониторинг состояния в 2004–2005 гг. морально-психологического климата в коллективе предприятия, с точки зрения молодых работников, показал, что в среде молодежи не развито чувство гордости за предприятие; молодым работникам в большей мере

свойственно желание сменить предприятие и цех на другое место работы, чем работникам более старшего возраста; степень их удовлетворенности факторами труда соответствует общезаводскому уровню. Молодежь в меньшей степени удовлетворена оплатой и условиями труда. Тем не менее мониторинг показывает стабильное состояние уровней удовлетворенности основными параметрами труда и взаимоотношениями в коллективе. Молодые работники отличаются более позитивным восприятием психологической атмосферы в коллективах и хорошим самочувствием во время работы. На исследуемом предприятии реализуется программа «Пропаганда здорового образа жизни и профилактика вредных привычек», действует «сухой закон». Наиболее высокий коэффициент текучести кадров зафиксирован среди вновь принятых молодых работников, как и наибольший процент увольнений за нарушения трудовой дисциплины. Это связано напрямую с явлениями их дезадаптации на предприятии, сложностью усвоения норм трудового поведения. Опрос в 2005 г. 223 молодых работников промышленного предприятия показал, что абсолютное большинство работников придерживаются мнения о том, что трудовая дисциплина в их коллективах находится либо на среднем, либо на высоком уровнях, а отношение работников к дисциплине в подразделениях, если и изменилось, то в лучшую сторону. Мнение о том, что трудовая дисциплина ухудшилась, выражено незначительно. Большинство работников ответственно относится к соблюдению трудовой дисциплины и общественного порядка, но при этом каждый пятый респондент отмечает наличие нарушений трудовой дисциплины (опоздания, сквернословие, проявление нетерпимости к другим работникам, уход с работы раньше времени). К нарушителям трудовой дисциплины применяются разные меры наказания, но чаще всего нарушителей лишают премии, обсуждают их поведение в бригаде, делают замечания, проводят с ними личные беседы либо увольняют. В целях профилактики нарушений трудовой дисциплины и формирования здорового образа жизни руководителями проводятся цеховые собрания и беседы. Мотиваторами в работе яв-

ляются: общая удовлетворенность работой респондентов, восприятие работы как ценности, а также одобрение и похвала руководителя за успехи в труде. Стрессорами в работе являются: отсутствие поощрений работников, отношение к работе как к неприятной обязанности. Зафиксирована взаимосвязь между отношением работников к состоянию трудовой дисциплины и их поощрениями за труд. Большинство работников, собирая за столом друзей или родственников, как правило либо изредка употребляют спиртные напитки. Мотивация употребления алкоголя следующая: расслабление, снятие напряжения, подъем настроения. Более половины работников считают допустимым употребление алкоголя на общественных мероприятиях, проводимых предприятием во вне рабочее время.

Таким образом, необходимо сделать вывод о том, что ценности и нормы молодых работников промышленного предприятия находятся в стадии становления. С одной стороны, социально-психологическая адаптация протекает легче других адаптаций, с точки зрения молодежи, а с другой стороны, можно фиксировать сложность усвоения корпоративных норм предприятия.

По результатам исследований, ежегодно проводимых на предприятии, были сделаны следующие выводы:

1. Большинство молодых работников оценивают уровень трудовой дисциплины в своих коллективах либо как средний, либо как высокий. За последний год отношение молодежи к дисциплине в подразделениях если и менялось, то в основном в лучшую сторону. Мнение о том, что трудовая дисциплина ухудшилась, выражено незначительно.

2. Большинство молодых работников ответственно относятся к соблюдению трудовой дисциплины. Тем не менее каждый четвертый респондент отмечает наличие нарушений трудовой дисциплины в своих коллективах. Основными нарушениями трудовой дисциплины являются: опоздания, сквернословие, проявление нетерпимости к другим работникам, а также уход с работы раньше времени.

3. К нарушителям трудовой дисциплины применяются разные меры наказания, но чаще всего нарушителей лишают премии, проводят с ними личные беседы либо увольняют. С целью профилактики нарушений трудовой дисциплины руководителями в структурных подразделениях проводятся беседы и собрания с работниками.

4. Большинство молодых работников участвуют в следующих мероприятиях по укреплению трудовой дисциплины: беседы с мастером, оперативные совещания, цеховые собрания. Положительное отношение к деятельности заводского центра профилактики, занимающегося на исследуемом предприятии пропагандой здорового образа жизни и профилактикой вредных привычек, высказала четвертая часть респондентов. Более трети опрошенных заявили, что они «вообще не слышали о таком центре».

5. Каждый третий молодой работник не нацелен на улучшение работы по трудовой дисциплине, так как считает, что усиление работы в данном направлении не требуется. Остальные респонденты предлагают чаще проводить беседы о трудовой дисциплине, целенаправленно создавать в коллективе бригады атмосферы неприятия нарушений трудовой дисциплины, усилить контроль за ее соблюдением, а также более активно сотрудничать руководству подразделений с заводским центром профилактики.

Таким образом, результаты исследований показывают, что молодые работники в основном вполне позитивно настроены по отношению к необходимости соблюдения трудовой дисциплины и общественного порядка в условиях промышленного предприятия. Большинство молодежи сознательно старается не нарушать существующие на предприятии нормы и правила поведения, а часть молодых работников в ходе опроса предложили свое видение путей улучшения работы на предприятии по укреплению трудовой дисциплины среди персонала.

Большая медицинская энциклопедия определяет здоровый образ жизни как рациональный образ жизни, отличительной чертой которого является собственная активная деятельность человека по

сохранению и укреплению своего здоровья. В свою очередь здоровье, по определению, данному в Уставе Всемирной организации здравоохранения, – это «состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов [цит. по: 8, с. 127]. Из этого определения С. Ботников выводит некие постоянные критерии, по которым оценивается здоровье, – «нормальная работа организма; способность приспосабливаться к изменениям окружающей среды; способность полноценно учиться, трудиться, общаться с людьми; стремление к творчеству; нравственные и духовные устремления» [цит. по: 8, с. 127]. В качестве главных составляющих здоровья человека он называет его духовное и физическое состояние, выделяя при этом также и социальную составляющую здоровья, которая отражает социальные связи и межличностные контакты и является «частью духовного здоровья человека» [цит. по: 8, с. 127].

Далее С. Ботников отмечает, что «духовное и физическое здоровье... должны постоянно находиться в гармоническом единстве...» [цит. по: 8, с. 127]. Об этом же говорит и С. З. Гончаров, когда утверждает, что подобное полное благополучие «основывается на гармонии меры целого с мерами частей (курсив автора). Болезнь вызывается нарушением гармонии, доминированием части над целым... Так раковая клетка убивает организм, навязчивые психические состояния разрушают целостность души, а верховенство прав человека над правами народа обессиливает народ и государство» [15, с. 26]. Далее С. З. Гончаров утверждает, что «душа как целое представлена сознанию в форме “я”». Степень устойчивости «я» и душевного здоровья определяется, по его мнению, качеством того, с чем личность себя идентифицирует и во что верит. Так, «непосредственной опорой “я” выступают родные и дорогие люди, их фотографии, образы великих людей, малая и большая Родина, родная культура, историческая память, национальные символы (герб, флаг, гимн) и др., т. е. то, что воспринимается личностью как дорогое и сокровенное и с чем она себя идентифицирует (курсив автора)... Когда утрачивается родное и сокровенное, с чем личность

себя отождествляла», исчезают «главные ценности, а значит смысл и цели жизни» [15, с. 27]. Поэтому именно дух определяет С. З. Гончаров в качестве основы душевного здоровья. С. Ботников, в свою очередь, считает духовное здоровье человека одним из компонентов здорового образа жизни. С его точки зрения, духовное здоровье человека включает в себя следующие составляющие: понимание главной цели в жизни и путей ее достижения; устойчивое духовное мировоззрение и систему мышления; умение жить в согласии с самим собой, с родными, друзьями и другими людьми; самоконтроль. Сегодня многие работающие на промышленных предприятиях молодые люди начинают осознавать необходимость ведения здорового образа жизни, ощущают потребность разумно и взвешенно вести себя в обществе. Именно такой подход к своему поведению и к своим привычкам может обеспечить молодому человеку физическое, духовное и социальное благополучие, т. е. полноценное здоровье.

Практическим выводом из всего вышеизложенного может служить предложение работающей молодежи брать на вооружение только лучшее – лучшее общение, лучшие идеи, в частности идею ориентированности на здоровый образ жизни.

Таким образом, формирование среди молодых работников на промышленных предприятиях ориентированности на здоровый образ жизни осуществляется в русле духовно-нравственного воспитания. На исследуемом предприятии работа по привлечению молодежи к ведению здорового образа жизни проводится в рамках действующей программы «Молодежь». С этой же целью в подразделениях завода регулярно проводятся «круглые столы», лекции и семинары, тематические акции, в заводских средствах массовой информации постоянно появляются материалы о преимуществах здорового образа жизни, о вреде употребления психоактивных веществ (особенно никотина, алкоголя и наркотиков), о правильном питании, о профилактике гипертонии, о различных методах нетрадиционной медицины и т. п.

На предприятии уже традиционными стали цеховые и общезаводские конкурсы на звание «Самый здоровый коллектив», «Самый

трезвый коллектив», «Самый некурящий коллектив», «Лучшая социально значимая реклама». Периодически в подразделениях завода проводятся конкурсы и последующие выставки творческих работ заводчан, пропагандирующих здоровый образ жизни, семейное благополучие и семейные ценности.

Ежегодно проводится месячник «Здоровый образ жизни», в рамках которого, в частности, для молодых работников организовываются лекции и консультации теолога с целью их духовно-нравственного просвещения. В ходе проведения этих лекций молодежь промышленного предприятия узнает о православной вере с точки зрения Православной церкви, о строении Православной церкви, о роли веры в жизни человека и общества, о семи основных грехах и путях борьбы с ними. Также с целью духовно-нравственного воспитания на предприятии проводится видеолекторий по теме: «Православная вера – таинства, чудеса и святые», в рамках которого молодые работники знакомятся с существом православных таинств, узнают о жизни и деяниях святых. С целью духовно-нравственного просвещения как можно большего числа заводской молодежи на встречи с работниками приглашаются также представители других действующих в городе религиозных конфессий.

Молодежь предприятия активно вовлекается в работу заводского центра профилактики асоциальных явлений, клубов «Трезвенники предприятия», «Моржи предприятия», клуба любителей бега, шахматно-шашечного клуба. Все вышеперечисленные мероприятия направлены на воспитание у молодежи ответственного отношения к своему здоровью как к одной из основных жизненных ценностей и призваны улучшить трудовую дисциплину и общественный порядок, а также снизить уровень заболеваемости среди молодых работников.

В связи с рассмотренной выше проблемой формирования ориентированности персонала на ведение здорового образа жизни на одном из исследуемых промышленных предприятий с 2003 по 2005 г. проводились периодические социологические исследования, в итоге получены следующие результаты:

1. Большинство молодых работников оценивают состояние своего физического здоровья как удовлетворительное и хорошее; психологическое же состояние люди оценивают в целом несколько хуже, что отчасти можно объяснить существующей в настоящее время в стране недостаточно стабильной социально-экономической ситуацией, неизбежно влияющей на все стороны жизнедеятельности населения. Тем не менее подавляющее большинство работников осознают необходимость заниматься оздоровлением своего организма и чаще выбирают такие способы оздоровления, как занятия физкультурой, употребление биодобавок, периодическое лечение в санатории-профилактории и т. п.

2. О своем пристрастии к курению табака сообщила половина респондентов (51,8 %). При этом среди мужчин курит большинство опрошенных (63,7 %), а среди женщин – почти каждая третья работница (30,5 %). Курят заводчане достаточно много. Лишь четверть курящих (23,1 %) выкуривает несколько сигарет в день, еще четверть (28,2 %) – полпачки в день. Одну пачку сигарет выкуривает почти половина курильщиков, и 3,2 % – две и более пачек в день. Подавляющее большинство курильщиков (91,0 %) имеет довольно значительный стаж курения – более 3 лет, т. е. срок, достаточный для устойчивого привыкания и нанесения здоровью определенного вреда. Несмотря на это, не все курящие работники в полной мере ощутили на сегодняшний день ухудшение своего здоровья (либо определенные симптомы они пока не связывают именно с курением табака). Так, об ухудшении здоровья из-за курения сообщили лишь четверть курильщиков (25,6 %). Каждый десятый курящий работник, напротив, искренне считает, что курение улучшает его самочувствие. Большинство же курильщиков (65,4 %) полагают, что курение никак не влияет на состояние их здоровья. Вероятно, в данном случае сказывается действие такого психологического феномена, как когнитивный диссонанс, проявления которого имеют место в тех ситуациях, когда для оправдания определенных приятных для человека действий (например, курения) сознательно или бессознательно игнорируются другие

поведенческие проявления (в нашей ситуации – симптомы ухудшения состояния здоровья).

3. Около половины опрошенных курильщиков в ходе опроса заявили, что они намерены в будущем бросить курить. В связи с этим необходимо заметить, что наименьшая доля курящих обнаружена в группе людей в возрасте старше 50 лет – в ней курит лишь каждый четвертый респондент (26,6 %). Следовательно, можно сделать вывод, что на сегодняшний день осознание нанесения ощутимого вреда своему здоровью курением табака у людей происходит в довольно зрелом возрасте, возможно, уже после появления каких-либо серьезных заболеваний.

4. Спиртные напитки употребляет значительное большинство опрошенных работников – 85,0 %. Однако следует заметить, что лишь каждый десятый из употребляющих спиртное делает это достаточно регулярно (1–2 раза в неделю и чаще), остальные же – гораздо реже. Употребление спиртных напитков характерно как для мужчин, так и для женщин. Тем не менее женщины традиционно выпивают гораздо реже, чем мужчины. Также отмечено, что с увеличением возраста несколько уменьшается доля людей, употребляющих спиртное. В будущем намерена полностью отказаться от употребления спиртных напитков десятая часть «выпивающих» работников (11,8 %).

5. Большая часть работников завода уделяет недостаточное внимание собственному оздоровлению и профилактическому лечению в отпускное время. Возможно, отчасти это связано с материальными затруднениями семей, а отчасти и с недооценкой важности профилактического воздействия на организм и его несомненной пользы для сохранения и укрепления здоровья человека. Физкультурой заводчане занимаются также недостаточно активно, чему, судя по ответам респондентов, препятствуют как объективные, так и субъективные факторы. Малопривлекательными по разным причинам для значительной массы работников завода остаются на сегодняшний день действующие бесплатные спортивно-оздоровительные клубы, организованные при участии специалистов заводского цен-

тра профилактики. Тем не менее в ходе исследования респонденты предложили ряд направлений, по которым в будущем возможно расширение клубной работы с учетом интересов заводчан.

6. Отношение молодежи к работе по привлечению трудящихся к здоровому образу жизни в целом вполне позитивное. Однако на сегодняшний день проявляет активность в этом направлении менее четверти работников, а некоторая часть опрошенных вовсе не заинтересована в информации о происходящих на предприятии событиях в данной области. Вместе с тем большинство респондентов полагают, что наглядная информация по пропаганде здорового образа жизни и благополучия необходима на территории каждого структурного подразделения. Недостаточно позитивное отношение некоторой части заводчан к проводимой на предприятии работе по привлечению трудящихся к здоровому образу жизни может быть вызвано отчасти недоработкой лиц, ответственных за пропаганду здорового образа жизни и профилактику вредных привычек в подразделениях, а отчасти – отсутствием разработанных методических средств по пропаганде здорового образа жизни и профилактике вредных привычек в условиях крупного промышленного предприятия.

7. С целью совершенствования на предприятии работы по оздоровлению трудящихся, по пропаганде здорового образа жизни и профилактике вредных привычек молодыми работниками был высказан ряд пожеланий администрации и профкому завода, наиболее часто встречались следующие:

- продолжать проводимую на заводе работу по привлечению трудящихся к здоровому образу жизни;
- организовать для работников завода бесплатное посещение в определенные часы городского спортивно-оздоровительного комплекса;
- проводить больше цеховых и общезаводских спортивных мероприятий.

Таким образом, результаты проводимых исследований фиксируют наличие на сегодняшний день у большинства молодых ра-

ботников предприятия тех или иных вредных привычек, не способствующих ведению здорового образа жизни. Определенная часть молодежи вполне терпимо относится к употреблению таких психоактивных веществ, как алкоголь и табак, не стремится к занятиям физической культурой и спортом, не особенно заботится о своем здоровье. Существующую ситуацию можно отчасти объяснить тем, что формирование нынешней молодежи происходило в годы перестройки, когда ценностные ориентации старшего поколения были подвергнуты серьезной критике и не воспринимались детьми и подростками в качестве примера для подражания. Полученные результаты вновь подтверждают необходимость духовно-нравственного воспитания работающей молодежи.

Взаимосвязь духовности и нравственности с развитием продуктивно-творческого потенциала молодых работников промышленного предприятия в ходе реализации программ «Молодежь». Корпоративная культура исследуемого предприятия характеризуется также тем, что его кадровая политика строится на основе постоянного совершенствования работы с персоналом, непрестанного поиска наиболее эффективных форм и методов работы с молодежью и внедрении их в жизнедеятельность завода. Как уже указывалось выше, молодежная политика на исследуемом предприятии реализуется в соответствии с программой «Молодежь», которая является одним из разделов комплексной программы работы с персоналом предприятия.

Развитие компонентов продуктивно-творческого потенциала работающей на предприятии молодежи осуществляется посредством реализации определенных программой «Молодежь» мероприятий. Так, в рамках организации работы с молодежными трудовыми коллективами на предприятии регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников по различным профессиям, конкурс «Молодежный лидер предприятия», организуется соревнование молодежных трудовых коллективов. С целью привлечения молодежи к рационализаторской и изобретательской деятельности на заводе ежегодно проводятся

такие мероприятия, как конкурс «Аукцион технических идей», научно-техническая конференция молодых работников. Наиболее перспективные молодые специалисты получают возможность представить свои творческие разработки на различных конкурсах и научно-практических конференциях корпоративного, областного, всероссийского и международного уровня. Все это позволяет материально и морально стимулировать работников и таким образом активизировать развитие инноваций, креативности, творчества у работающей молодежи.

Тем не менее результаты социологического исследования, проведенного среди 36 молодых специалистов завода в 2005 г., свидетельствуют о том, что на сегодняшний день творческая работа не является обязательным элементом деятельности каждого молодого специалиста, и поэтому специалисты сравнительно редко участвуют в инновационной деятельности. При этом лишь 27,8 % испытывают чувство неудовлетворенности тем, что редко в ней участвуют. Хотя в целом молодые специалисты характеризуют себя как людей, стремящихся к профессиональному совершенствованию (81,1 %) и профессиональной самореализации (80,6 %), а также к повышению должностного статуса (66,6 %).

Исследование, проведенное среди 50 молодых специалистов этого же предприятия в 2006 г., позволило получить следующие результаты. Подавляющему большинству респондентов (94,0 %) в целом вполне нравится работать на исследуемом промышленном предприятии. В числе наиболее привлекательных факторов работы на предприятии чаще всего назывались перспективы профессионального и личностного роста, характер и содержание труда, отношения между коллегами в трудовом коллективе. Вместе с тем такой фактор, как возможность в полной мере проявить себя в работе или в общественной жизни, был указан лишь каждым пятым молодым специалистом.

Адаптационный период на предприятии у молодых специалистов протекал по-разному. Так, лишь пятая часть респондентов сообщили о том, что они не испытывали никаких затруднений в

первые месяцы своей работы на заводе. Почти у половины молодых специалистов (44,0 %) были трудности при выполнении своих профессиональных обязанностей, у 22,0 % – при налаживании отношений в трудовом коллективе; каждый десятый респондент с трудом привыкал к условиям труда в своем структурном подразделении. Помощь в преодолении возникающих трудностей в период адаптации половина молодых специалистов получала от своих коллег, каждый третий (36,0 %) – от своего непосредственного руководителя.

На момент проведения социологического опроса у большинства респондентов (76,0 %) не существовало никаких препятствий для выполнения ими своих трудовых обязанностей наилучшим образом. Тем не менее каждый четвертый молодой специалист говорил о существовании подобных препятствий в своей работе; при этом наиболее часто назывались недостаточный опыт работы и устаревшее оборудование. Итак, можно утверждать, что адаптационный период у большинства молодых специалистов завершился вполне успешно во многом благодаря, на наш взгляд, довольно высокому уровню их интеллектуального и творческого потенциала.

Подавляющее большинство молодых специалистов (94,0 %) сообщили о том, что при выполнении ими работы возникает необходимость применения творческого подхода; при этом 48,0 % считают, что такая необходимость возникает довольно часто, и 46,0 % указывают на возникновение подобной необходимости примерно в половине случаев.

В ходе исследования молодым специалистам предлагалось оценить уровень развития у себя тех качеств, которые составляют собственно творческий потенциал личности. Анализ данных позволяет заключить, что респонденты оценивают свой творческий потенциал довольно высоко. В частности, практически все предлагаемые для самооценки качества – активность, мобильность, предприимчивость, лояльность к предприятию, приверженность предприятию, самоопределение, самостоятельность, самоорганизация, самоуправление, нормотворчество – получили высокое значение ин-

декса. Наиболее высоко были оценены молодыми специалистами такие качества, как лояльность к предприятию и самоуправление (индекс 0,87 при возможном его значении от 0 до 1). На среднем уровне было оценено лишь одно качество – способность к творчеству как умение создавать нечто принципиально новое.

Вместе с тем, по оценке молодых специалистов, лишь 16,0 % из числа опрошенных удается полностью (на все 100,0 %) проявить свои способности во время выполнения работы. Половина респондентов проявляет свои способности в работе достаточно полно – более чем на 65,0 %. Во время участия в общественной жизни завода полностью проявляют свои способности лишь 8,0 % молодых специалистов, и каждый третий респондент заявил о проявлении способностей более чем на 65,0 %. При этом в качестве факторов, мешающих респондентам проявить себя на все 100,0 % в работе, наиболее часто назывались небольшой стаж работы на предприятии и связанный с этим недостаточный опыт работы. Полностью проявить свои способности в общественной жизни завода молодым специалистам мешают, на их взгляд, в основном такие факторы, как нехватка свободного времени и небольшой стаж работы на предприятии (т. е. некоторые молодые работники еще просто не успели поучаствовать в заводских мероприятиях).

Большинству опрошенных молодых специалистов (74,0 %) уже удалось проявить себя, свои силы и способности на рабочем месте. Около половины респондентов (58,0 %) проявили себя в ходе участия в различных семинарах: молодых специалистов, актива заводской молодежи и т. п. Также половина опрошенных (56,0 %) считают, что им удалось проявить себя путем участия в научно-практических конференциях разного уровня или профессиональных конкурсах. Далее респонденты отмечают такие способы проявления своих качеств, как участие в культурных мероприятиях разного уровня – 46,0 % опрошенных, участие в спортивных мероприятиях разного уровня – 34,0 %, участие в общественной жизни подразделения – 30,0 %, участие в благотворительных акциях – 20,0 %, участие в движении молодежных трудовых коллективов – 16,0 %,

участие в мероприятиях по пропаганде ЗОЖ – 14,0 %, внедрение рацпредложений – 14,0 %.

Большинство молодых специалистов (70,0 %) ощущают способность реально влиять на собственную жизнь; еще 18,0 % считают, что они могут влиять на свою жизнь только частично. Вместе с тем о наличии возможности реального влияния на собственное положение на предприятии сообщил лишь каждый пятый респондент; большинство – 60,0 % – заявило о частичном влиянии, пятая часть – об отсутствии такого влияния вообще. Также большинство молодых специалистов уверены, что они никак не могут сегодня реально влиять ни на политику администрации завода (так ответили 78,0 % респондентов), ни на управление своим структурным подразделением (62,0 %). В этой связи приобретает особую актуальность проблема создания реально функционирующего совета молодых специалистов как органа, признаваемого администрацией и активно участвующего в деятельности предприятия. Решение данной проблемы позволит ощутить большую причастность молодых специалистов к делам завода, что в результате будет способствовать развитию их приверженности предприятию и активизации их продуктивно-творческого потенциала в целом.

Наибольший разброс мнений вызвал вопрос о наличии возможности влияния молодых специалистов на технологию и качество продукции: лишь 16,0 % респондентов сообщило о возможности такого влияния, 40,0 % – о частичном влиянии и 44,0 % – об отсутствии такого влияния. Возможно, это вызвано тем, что в опросе участвовали молодые специалисты различных профессий, в том числе и таких, которые не имеют непосредственного отношения к технологии и качеству выпускаемой на заводе продукции.

Намерения молодых специалистов относительно будущих сфер проявления своих качеств и способностей очень разнообразны. Так, большинство респондентов (66,0 %) считают, что они смогут проявить себя путем внедрения рацпредложений, половина – путем активного участия в общественной жизни своих подразделений. Чуть менее половины молодых специалистов (48,0 %) наме-

рены участвовать в спортивных мероприятиях различного уровня, 46,0 % – в культурных мероприятиях, 44,0 % – в мероприятиях по пропаганде ЗОЖ, 38,0 % – в благотворительных акциях, каждый третий (по 36,0 %) – в различных семинарах, научно-практических конференциях и профессиональных конкурсах, а также вести более эффективную работу на своем рабочем месте.

Таким образом, в будущем молодые специалисты планируют более активно участвовать как в общественной жизни завода, так и в сфере внедрения рацпредложений на производстве. Кроме того, большинство из них (80,0 %) высказали намерения относительно продолжения своего обучения в будущем, при этом 42,0 % предполагает обучаться в аспирантуре. То есть можно констатировать существование у молодых специалистов потребности в дальнейшем профессиональном и личностном развитии, в развитии своего продуктивно-творческого потенциала (в частности, внедрение рацпредложений представляет собой именно практическую реализацию творческих и интеллектуальных способностей и качеств работающей молодежи).

Молодые специалисты осознают эту потребность и считают необходимым развивать продуктивно-творческий потенциал молодежи на промышленном предприятии – так высказались большинство респондентов (84,0 %). Более того, половина из них (54,0 %) полагает, что развитие продуктивно-творческого потенциала прямо пропорционально связано с состоянием трудовой дисциплины на предприятии (30,0 % затруднилось ответить о существовании такой взаимосвязи). В качестве причин низкой преданности предприятию части молодых работников респонденты называют чаще всего низкий уровень заработной платы (34,0 %), а также отсутствие интереса к работе, отсутствие перспектив и возможности продвижения, личные качества (безответственность, легкомыслие, неорганизованность и т. п.). Соответственно, для развития у молодежи чувства приверженности предприятию молодыми специалистами предлагаются следующие меры: повышение заработной платы; совершенствование и активизация работы с молодежью на

предприятию; улучшение стимулирования молодых работников; улучшение условий труда на предприятии; более активное привлечение молодежи к общественной жизни завода; прояснение для молодежи перспектив работы на предприятии.

Ситуацию, которая сложилась в настоящее время на исследуемом предприятии в плане создания условий для развития продуктивно-творческого потенциала молодежи, респонденты оценивают неоднозначно. Так, лишь четверть из них считает, что на заводе сегодня для этого созданы все необходимые условия. 14,0 % опрошенных сообщили, что определенные мероприятия проводятся, но, на их взгляд, нет единой системы подобного развития. И половина молодых специалистов полагает, что на предприятии сегодня многое делается для развития продуктивно-творческого потенциала молодежи, но еще далеко не все.

Очень показательным является мнение молодых специалистов относительно тех качеств молодых работников, которые наиболее высоко ценятся руководителями на предприятии. Так, в этом рейтинге на первое место вышли такие качества, как исполнительность, добросовестность (68,0 %). Далее следуют эффективность, результативность (58,0 %), затем – ответственность и надежность (48,0 %). Качества, составляющие собственно продуктивно-творческий потенциал личности, были названы в следующем порядке: активность, инициативность – 34,0 %; мобильность – 18,0 %; оригинальность, нестандартность решений и поступков – 18,0 %; умение проявлять творчество – 14,0 %; лояльность к предприятию – 8,0 %; предприимчивость – 6,0 %; приверженность предприятию – 4,0 %.

Таким образом, выявляется проблема недостаточного понимания и осознания руководителями (прежде всего линейными) важности и необходимости развития продуктивно-творческого потенциала молодежи. Соответственно, для успешного воплощения в жизнь системы мероприятий по активизации развития продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи представляется целесообразным и своевременным проведение определенной работы с руководителями предприятия в данном направлении.

С другой стороны, существующая сегодня ситуация в отношении людей к труду характеризуется преобладанием в мотивации работников, в том числе молодежи, ориентации преимущественно на материальные стимулы, что отчасти подтверждается и результатами нашего исследования. Так, в числе основных стимулов, побуждающих молодых работников к эффективному выполнению своих трудовых обязанностей, большинство молодых специалистов назвали деньги и карьеру (по 60,0 %); еще около половины (48,0 %) – стремление к лидерству. 28,0 % респондентов считает, что таким стимулом является собственно стремление к эффективности выполнения работы, 16,0 % – стремление быть членом трудового коллектива, также 16,0 % полагает, что в качестве такого стимула выступает наличие возможности проявлять творчество в работе и общественной жизни. Далее ответы распределились следующим образом: общение – 8,0 %; безопасность – 6,0 %; гордость за свое предприятие – 6,0 %; преданность предприятию – 2,0 %; полезность труда для предприятия – 2,0 %; стабильность работы предприятия – 2,0 %

Возможно, отчасти и по этой причине молодые специалисты сообщают, что их личные ценности далеко не во всем совпадают с ценностями предприятия. Так, о совпадении ценностей на все 100,0 % сообщил лишь каждый десятый опрошенный. Еще половина респондентов (52,0 %) считает, что их ценности совпадают с ценностями предприятия более чем на 60,0 %; каждый пятый заявил о совпадении ценностей только наполовину. В такой ситуации приобретает особую актуальность проблема формирования приверженности предприятию как принятие и разделение молодыми работниками его ценностей.

Итак, в результате проведенного исследования выяснилось, что залогом эффективного развития своего предприятия молодые специалисты считают прежде всего активизацию развития продуктивно-творческого потенциала молодежи (48,0 %), а также принятие соответствующих решений управленческого блока. Кроме того, каждый десятый высказался за аналоговый способ по примеру

других предприятий и за опору на теоретические положения науки управления. Интересны предложения молодых специалистов относительно активизации развития продуктивно-творческого потенциала молодежи на исследуемом предприятии. В основном они предлагают совершенствовать систему развития продуктивно-творческого потенциала работника и разработать механизм мотивации развития этого потенциала.

Таким образом, проведенное исследование позволило выяснить позицию и потребности молодых специалистов промышленного предприятия в плане развития продуктивно-творческого потенциала, их самооценку и оценку существующей на заводе ситуации, а также выявить ряд проблем, требующих своего решения в ближайшее время с целью активизации развития продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи.

Развитие такого компонента продуктивно-творческого потенциала, как активность, реализуется преимущественно через предоставление возможности молодым работникам быть причастными к делам предприятия. Так, созданы совет молодых специалистов и совет молодежи, определяющие и регулирующие некоторые стороны жизнедеятельности молодых работников на заводе. Собственно, это своего рода заявка на участие молодежи в управлении делами производства. Хотя в настоящее время большее внимание данные общественные объединения уделяют все же именно общественной жизни трудовой молодежи – организации спортивных, культурно-массовых мероприятий и т. п.

Вместе с тем анализ реализации молодежной политики на промышленном предприятии позволяет выявить некоторые проблемы. Так, администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, а именно исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями. При этом происходит явная недооценка креативной значимости отношений «человек–человек». В результате затрудняется поиск скрытых резервов, стимулов и мотивов социокультурного характера, т. е. актуализация человеческого капита-

ла: духовная солидарность как инструмент сплочения трудового коллектива в решении общих задач, развертывание инициативы, самостоятельности, самоорганизации и самоуправления, что составляет высший уровень субъективности людей – их субъектные качества. Именно эти качества служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия: технико-технологической, экономической, управленческой и социальной.

3. Личностно-развивающая природа соревнования

Понятия «соревнование», «соперничество», «конкуренция». Креативно-антропологическая и общесоциологическая основа соревнования. Социально-психологические аспекты соревнования. Формирование социально-рыночной экономики не может восприниматься массами как смысл и цель их труда. Смысл труда не может быть сведен также к материальной заинтересованности. Налицо кризис труда: девальвированы трудовые ценности, труд превратился из основы образа жизни в средство выживания. Труд потерял свою смыслообразующую функцию [85, с. 483].

Для формирования сильной трудовой мотивации работника необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека. Разрешить эту проблему не в состоянии ни приватизация, ни высвобождение рабочей силы и создание конкуренции на рынке труда. При решении проблемы кризиса труда сталкиваются социальные группы, каждая из которых стремится реализовать свои интересы не только в ущерб интересам других групп, но и интересам общества.

Необходима государственная программа преодоления кризиса труда, которая должна защищать и обеспечивать реализацию прав работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей, гарантируя им уровень качества трудовой жизни, обеспечивающий реализацию их трудового потенциала. Одним из путей решения этой проблемы может стать мотивация высокопродуктив-

ного труда и стимулирование. Мотивация как стратегия преодоления кризиса труда основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения структуры его ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующего мотивационного ядра, ориентированного на развитие личности, совершенствование ее духовного, нравственного и профессионального потенциала. Стимулирование как тактика решения проблемы является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.

Для создания устойчивой трудовой мотивации необходимы: моральное поощрение; материальное поощрение; соревнование; влияние успеха и неудачи; социально-психологический климат; влияние общественного внимания; привлекательность объекта потребности; привлекательность содержания деятельности; наличие перспективы, конкретной цели; прогноз и активность человека; функциональные состояния (усталость, психическое пресыщение, утомление, эмоциональное истощение, профессиональное выгорание, деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность депрессия).

В современных условиях функционирования промышленных предприятий особую актуальность из вышеперечисленных факторов трудовой мотивации приобретает возрождение различных видов соревнований, в том числе среди работающей молодежи, что дает возможность для самореализации, самоутверждения и самовыражения молодых работников, находящихся в стадии своего профессионального и личностного развития.

Соревновательность, конкуренция – фактор развития личности. Через соревнование формируется собственное представление о своих возможностях, человек самоутверждается, приобретает уверенность в своих силах, учится рисковать, получает опыт «разумного авантюризма». Понятие «конкуренция» играет большую роль не только в профессиональном развитии человека, но и в становлении его личностных качеств. Соревнование – форма де-

тельности (работы, игры и т. п.), при которой участвующие стремятся превзойти друг друга в мастерстве, в искусстве. Это метод мобилизации трудовой и творческой активности личности. Конкуренция – соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ.

Объективными предпосылками соревнования служат потребности, интересы личности и общества, экономические, политические отношения. Эти предпосылки, становясь потребностями, целями, интересами, принятыми, усвоенными, переживаемыми личностью, превращаются в субъективные факторы соревнования – одной из главных форм социальной, производственной и социально-психологической активности работников. Таким образом, единство объективного и субъективного является одной из характеристик соревновательных отношений. Соревнование – абсолютная форма деятельности человека, которая побуждает его к интенсивной самореализации. Глубинным мотивом самореализации личности является потребность утвердить себя в сознании других людей достойным образом, т. е. быть признанным окружающими. Этот мотив является значимым для большинства, отсюда и возникает сущностное противоречие, основанное на борьбе за общественное признание своей социальной значимости. Через соревнование возможно развитие творческого потенциала личности. Это напряжение всех способностей, стремление выйти за пределы уже достигнутого. В основе соревнования – сравнение способностей, умений, навыков одних людей с другими. Мерой оценки одного человека, как правило, выступает другой. Предметом оценки выступают человеческие качества, знания, умения, навыки. Причем каждый идеально полагает себя равным с другим по возможностям либо выше его, что дает возможность личности вступить в борьбу и опередить себе равного. Опережая себе равного, субъект тем самым опережает самого себя, вступает в состязание с собой; он актуализирует в себе скрытые ресурсы и реализует скрытые возможности. Противоречие между соревнующимися превращается в противоречие с самим собой, стимулируя саморазвитие личности [19].

Соревнование – неизменный элемент общения, так как человек – существо общественное. Оно пронизывает все виды общения – профессиональное, непрофессиональное, экономическое, политическое. Очень важно понять креативно-антропологическую и общесоциологическую природу соревнования и использовать его в управлении и в повышении творческого потенциала персонала, особенно молодежи, наиболее мобильной и ориентированной на самоутверждение и самореализацию категории работников. В сравнении с соперничеством и конкуренцией соревнование достаточно гуманно по форме, не травмирует достоинство личности. В то же время острота накала соревнования побуждает каждого к интенсивной самореализации способностей и умений. Соревнование – это совместное ревностное отношение к ценностям, целям, общим для взаимодействующих людей. Соревнование социально, возникает и реализуется в процессе разного вида деятельности: трудовой, учебной, игровой. Наряду с социально-экономическими, общественно-политическими, воспитательными сторонами соревнование имеет и социально-психологические особенности, которые базируются на положении о том, что соревнование – это, прежде всего система отношений его участников. Соревнование как система отношений его участников включает в себя отношение к себе, к труду, соперникам и товарищам в коллективе, к другим коллективам [66, с. 122]. Эти отношения предопределены характером воздействия людей друг на друга, взаимным побуждением к активности; сопоставимостью и соизмеримостью эффективности, ценностей и целей деятельности соревнующихся; зависимостью притязаний, устремлений от ценностных ориентаций; активностью, направленной на превышение норм и уровня деятельности; мобилизирующей силой мотивов достижения целей, соотносимых и соизмеримых с целями, усилиями других участников соревнования и со своими прежними достижениями и усилиями.

Наиболее существенный признак соревновательных отношений – фактическая трудовая состязательность, фактическое трудовое соперничество. Любое отношение человека не является изоли-

рованным. Оно обусловлено не только потребностями соревнующихся, но и условиями среды, деятельности, общества.

Существует два основных типа соревновательных отношений личности: к участникам соревнования, к самому труду. Можно назвать еще и третий тип отношения – отношение к самому себе. Все они взаимосвязаны, опосредованы друг другом, могут быть мотивами возникновения или изменения каждого из них. В системе взаимоотношений участников соревнования имеется три подсистемы: «я – другое я», «я – все другие», «мы – они». Им соответствует парное, индивидуальное и коллективное соревнование.

Отношения членов коллектива формируются и реализуются в процессе их общения. Роль общения, его воздействие на развитие соревнования обусловлены зависимостью общения от функциональной взаимосвязи участников соревнования, формирования взаимоотношений между соревнующимися, отношения к труду, к соревнованию.

Таким образом, соревнование – это процесс взаимоотношения и взаимодействия людей, участвующих в совместном труде. Если рассматривать соревнование как один из видов установки, то необходимо изучать мотивы, побуждающие к участию в соревновании; потребности, которые могут быть удовлетворены в процессе и в результате соревнования; степень и направленность эмоциональных, познавательных и поведенческих компонентов готовности членов коллектива к соревнованию.

С целью определения эффективности соревновательных установок личности требуется сопоставление уровня установок, ожиданий и активности участия в соревновании с достижениями соревнующихся. Установка на соревнование основывается на знании и оценке условий, организации конкретных видов соревнования, на соотношении опыта, ожиданий и действительного положения дел, на определенном рабочем настроении и желании действовать с той или иной мерой активности. Также для участия в соревновании требуются следующие установки: на преодоление трудностей, достижение новых рубежей, победу в состязании; удовлетворе-

ние потребностей в самоутверждении, саморазвитии; проявление стремления внести свой вклад в общее дело, пережить «чувство хозяина»; добровольное напряжение физических и духовных сил. Эти установки тесно связаны с характером ценностных ориентаций соревнующихся.

Компонентами соревновательных установок являются:

1. Эмоциональный – наличие стенических чувств, сопровождающих соревнование, которые могут быть как положительной направленности (в случае успеха), так и отрицательной (в случае недовольства результатами). Прослеживается непосредственная связь эмоций с волевыми актами, мобилизацией сил, поведением, что определяет мотивационную функцию. Такие чувства, как чувство собственного достоинства, патриотизма, коллективизма, зависти, могут служить мотивами соревнования.

2. Познавательный – характеризуется обостренным интересом к процессу соревнования, его условиям, к достижениям соревнующихся, секретам успеха соперников. Познавательный компонент является мотивацией получения новых профессиональных знаний, умений, навыков; поиска новых идей, способов повышения эффективности своей деятельности.

3. Поведенческий – включает в себе состояние готовности к определенным действиям как результат эмоциональной, познавательной и волевой подготовки [66, с. 125].

Соревновательность как личностное свойство реализуется в следующих психологических качествах личности: внушаемость и сила внушения, убеждения участников соревнования; степень вовлеченности личности в процесс соперничества, состязания; степень и характер общности и совместимости взглядов, интересов; согласованность или диссонанс эмоциональной, познавательной и поведенческой сторон установки на соревнование; степень идентификации личности соревнующегося со своей ролью и статусом; уровень притязаний в области труда и взаимоотношений с людьми. Кроме личностных особенностей соревнующихся, имеются особенности, основанные на общих законах общения и совместно-

го, коллективного сотрудничества: род занятий, специфика труда; количество участников (чем больше участников, тем выше состязательное напряжение и усилие); притягательность ближайшего окружения; взаимоотношения между людьми.

Социально-психологическими предпосылками эффективности соревнования являются: наличие единых общественно значимых целей и ценностей (для коллективного соревнования); общая система норм, целей и оценок, их критериев, т. е. сопоставимость и соизмеримость результатов труда по качеству, объему и условиям организации, принятым участниками соревнования; единая система материального и морального поощрения и порицания, соответствующая целям и ожиданиям соревнующихся; определенный уровень социально-психологических потребностей соревнующихся, их притязаний и установок; личностные качества, способствующие развитию духа соперничества и сотрудничества (направленность, отношение к профессиональному труду, чувство нового, здоровое самолюбие, общительность и др.); определенное развитие общественного мнения и заинтересованности окружающих в соревновании, в успехе; развитая система информирования о ходе соревнования, его результатах, победителях [66, с. 126].

Как пишет С. З. Гончаров, «...соревнование противоречно. В нем каждый идеально полагает себя равным с другими по возможностям... Но в то же время... каждый практически полагает себя неравным с другим, что выражается в стремлении опередить себе равного. Опережая себе равного, субъект тем самым опережает самого себя, вступает в состязание с собой... Так противоречие между соревнующимися превращается в противоречие субъекта с самим собой, импульсируя к саморазвитию» [21, с. 69].

Соревнование – один из важнейших факторов ускорения социально-экономического развития коллектива, личностного и профессионального развития персонала. Среди основных целей соревнования, наряду с производственными, необходимо выделить и те, которые направлены на развитие личностного потенциала, а именно формирование профессиональных и личностных качеств

членов коллектива; самореализацию и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности.

Виды и формы соревнования. Организация соревнования на предприятии. Соревнование может быть индивидуальным, парным, коллективным. По видам можно выделить экономическое соревнование, творческие конкурсы, профессиональные конкурсы, спортивные соревнования.

Экономическое соревнование на предприятии носит как коллективный, так и индивидуальный характер и осуществляется между сменами, участками, бригадами, а также между рабочими и мастерами подразделения. Целью экономического соревнования является развитие творческой активности, морального и материального стимулирования работников за достижение наивысшей производительности труда. Работникам, добившимся наилучших показателей в труде, присуждается премия «За высокие достижения в труде». Объявляется конкурс на соискание этой премии по номинациям. В категории «руководитель» – «Лучший руководитель цеха, отдела, лаборатории», «Лучший начальник смены, участка, механик, энергетик, электрик», «Лучший мастер». Для руководителей разного уровня разрабатываются показатели производственно-хозяйственной деятельности: выполнение производственных заданий; качество продукции; экономия материальных и энергетических ресурсов; уровень производительности труда; снижение простоев оборудования, вагонов МПС; состояние трудовой дисциплины; организация рационализаторской и изобретательской деятельности; состояние морально-психологического климата в коллективе. В категории «специалист» – «Лучший специалист цеха», «Лучший специалист отдела, лаборатории». Основными показателями для подведения итогов в этой номинации являются: выполнение плановых заданий; реализация проектов; участие в инновационной деятельности (наличие внедренных рационализаторских и изобретательских предложений); наличие личного вклада в производственную или управленческую деятель-

ность предприятия; внедрение новой техники, новых технологий; разработка новых концепций развития производства, экономики, управления; улучшение организации труда. В категории «рабочий» – «Лучший по профессии». Звание «Лучший по профессии» присуждается победителям в соревновании среди рабочих соответствующей профессии. Показателями для подведения итогов в этой номинации служат: выполнение производственных заданий (норм); соблюдение нормативов по браку, внепланового простоя оборудования; безаварийная эксплуатация электрооборудования; экономия металла, электроэнергии, энергоносителей, инструмента; повышение своей квалификации и освоение смежных профессий; участие в научно-техническом творчестве. Итоги индивидуального соревнования в бригаде, смене, на участке рекомендуется подводить на рабочих собраниях. Претендентами на звание «Лучший по профессии» выдвигаются те рабочие, которые, по мнению коллектива, в отчетном периоде внесли наибольший вклад в конечные результаты совместной деятельности коллектива. Помимо этого проводится соревнование за присвоение звания «Лучший коллектив». Основными показателями для сравнения результатов деятельности соревнующихся коллективов являются: выполнение заданий (норм) по объему производства; рост производительности труда; экономия материальных и энергетических ресурсов (металла, сырья, инструмента, запчастей, газа, электроэнергии, топлива и т. д.); качество продукции; снижение простоев оборудования, вагонов МПС; дисциплина труда. Все эти показатели устанавливаются с учетом специфики производства.

Претендентами на присвоение звания «Лучшая бригада цеха» выдвигаются коллективы, которые при отсутствии травм и аварий обеспечили лучшее по сравнению с другими коллективами выполнение соответствующих показателей. Звание «Лучшая бригада цеха» присуждается ежемесячно по результатам работы за месяц.

По итогам соревнования победителям вручается денежная премия, которая рассматривается не только как материальное, но и моральное поощрение работника за такие качества, как дисципли-

нированность, добросовестность, старание, настойчивость, внимательность, общая и профессиональная культура и т. п.

Для молодых работников, стремящихся к профессиональному росту, но не имеющих пока перспектив повышения статуса, проведение профессиональных конкурсов дает возможность реализовать своей потенциал. Основная цель подобных конкурсов – дать возможность работникам продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и умения, заявить о себе деловыми предложениями, попасть в резерв на выдвижение.

Конкурсы профессионального мастерства могут быть целевыми – по изучению и преодолению узких мест на производстве (по снижению издержек, выдвижению компетентных решений, конкурсы проектов и т. д.).

Таким образом, показатели, которые учитываются в профессиональных конкурсах, заставляют работников, особенно молодых, проявлять активность в труде, повышать квалификацию, постоянно развивать свой творческий и профессиональный потенциал.

К творческим конкурсам можно отнести организацию культурно-досуговых мероприятий для молодежи: КВН, фотовыставки, конкурсы стенных газет, фестивали песни и т. д.

Спортивные соревнования могут носить индивидуальный характер, когда работник стремится к достижению высоких спортивных результатов в индивидуальном первенстве, коллективный (командный) характер – выступление за честь коллектива или корпоративный, позволяющий повышать дух корпоративности. В зависимости от задач мероприятия выбирается соответствующий вид спорта для соревнования: например, для развития корпоративного духа – соревнования по боулингу или картингу, для повышения командного коллективистского духа – по футболу или волейболу.

Рассмотрим вопросы организации соревнования. Соревнование – один из важнейших факторов ускорения социально-экономического развития коллектива, личностного и профессионального роста персонала.

Основными целями соревнования являются:

- улучшение технико-экономических и социальных показателей;
- повышение качества продукции;
- внедрение и рациональное использование новой техники и технологии;
- более экономное использование материальных и трудовых ресурсов;
- формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива;
- самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности.

Организация соревнования предусматривает оценку существующего положения и тенденций развития коллектива; определение возможностей, трудового и творческого потенциала разных категорий работников (специалистов, молодых специалистов, рабочих, молодежи); определение критериев оценки достижений соревнующихся: кто подводит итоги, с какой периодичностью, как обеспечиваются сравнимость результатов, достигнутых соревнующимися, и гласность (формы освещения результатов соревнования в СМИ, на собраниях и т. д.); изучение мотивации работников, системы материального и морального поощрения победителей соревнования: виды и источники материального и виды морального поощрения, их сочетание и эффективность, льготы и преимущества. Для получения информации по этим вопросам возможно проведение социологического исследования, изучающего мнение работников об эффективности разных видов поощрения и стимулирования; анализ эффективности системы организации соревнования (насколько соревнование порождает действенное трудовое соперничество, стимулирует повышение трудовой активности работников [64, с. 71]).

Необходимо рассмотреть все факторы, способствующие или препятствующие развитию состязательности. Важно предоставить всем работникам равные возможности в реализации своего потен-

циала и исключить уравнильность в распределении и поощрении по результатам соревнования.

Мотивация и стимулирование как факторы эффективности соревнования. Трудовая мотивация. Мотивация – совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим мотивом деятельности, внутренние причины поведения, определяющие его общую направленность. Трудовая мотивация – процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение человека, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации, на предприятии. Мотив – конкретный, осознанный вид внутреннего побуждения работника, актуальная потребность, которую он пытается удовлетворить, работая в данной организации. Стимулирование – метод управления трудовым поведением работника или группы, состоящий в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности и использования мотивов, побуждающих его к деятельности. В более широком смысле стимулирование – совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний [54, с. 2].

Основные виды мотивации :

1. Материальная – назначение, повышение оклада, доплаты и надбавки; переменная часть заработка – премии, комиссионные и пр.

2. Нематериальная – вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику в неденежной форме (путевки, подарочные сертификаты, продукция предприятия и др.).

3. Моральная – вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса, заслуг (встречи с руководством, грамоты, дипломы), предоставление отдельным работникам особых условий работы (гибкий или свободный график, самоконтроль качества и т. п.).

4. Организационная – создание организационной структуры, поддерживающей мотивацию сотрудников на достижение целей организации, предприятия [54, с. 2].

Нематериальная мотивация – совокупность вознаграждений нематериальной и моральной мотивации. Основной целью нематериальной мотивации, стимулирования работников является создание у них чувства причастности, признания заслуг сотрудников, их вовлеченности в жизнь организации, поощрение за высокие результаты. Нематериальная мотивация не относится к формам прямого материального вознаграждения (базовые оклады, премии) и может иметь денежное выражение или форму морального поощрения.

Основные виды нематериальной мотивации: участие в работе комитетов, комиссий, рабочих групп; программы признания заслуг сотрудников или подразделений (конкурсы на лучших работников в различных номинациях); премии (не за результат деятельности вообще, а за конкретные достижения в номинациях); ценные подарки или подарочные сертификаты (в качестве награды); интенсив-туризм (в качестве награды); оплата членства в спортклубах; экскурсии, командировки по обмену опытом; неформальные встречи с руководством; предоставление отдельного кабинета; плата членства в профессиональных объединениях.

С нематериальной мотивацией часто объединяются или пересекаются дополнительные льготы: медицинская страховка на сотрудников и членов их семей; оплата дополнительных отпусков; оплата питания; компенсация транспортных расходов; компенсация расходов на мобильную связь или предоставление корпоративного номера; предоставление служебного транспорта; страхование жизни и от несчастных случаев сотрудников и членов их семей; оплата обучения сотрудников (второе высшее образование, MBA, обучение иностранным языкам).

Е. П. Ильин [27] выделяет ряд мотиваций, которые по своей сути могут являться мотивационной природой соревнования:

- мотивация достижения – стремление работника получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд;
- мотивация избегания – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач,

недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций;

- мотивация успеха – стремление к достижению наилучших результатов в своей профессии или в порученном деле;

- мотивация на власть – стремление человека занимать лидерские (руководящие) позиции и влиять на работу и условия труда других людей;

- мотивация на принадлежность-признание – ярко выраженная потребность человека работать в коллективе (команде) и получать признание от своих коллег;

- социальная мотивация – стремление человека к достижению высокого личного или организационного социального статуса, повышению своей социальной ответственности перед обществом.

Мотивационный механизм включает взаимодействие потребностей, интересов, ценностных ориентаций и мотивов и все это в конечном результате преобразуется в цель личности [22]. Имеет место последовательная цепочка: «потребности – интересы – ценностные ориентации – мотивы – цель». Но в процессе сознания все элементы этой цепочки проявляются синхронно. В то же время потребности выступают как исходные побудители деятельности, являясь наиболее важной формой связи личности с окружающим миром. Будучи осознанными, эти потребности превращаются в интересы личности, в которых отражается отношение человека к условиям жизни и деятельности. Именно интересы в значительной мере обуславливают мотивы поведения личности.

Важным элементом внутренней структуры личности являются ценностные ориентации. Они отражают направленность личности на определенные ценности, предпочтительное отношение к тем или иным из них. Ценностные ориентации реализуются во всех сферах жизнедеятельности человека. Содержание ценностных ориентаций связано с формами общественного сознания, поэтому различаются нравственные, эстетические, политические, религиозные и другие ценности. Ценностные ориентации личности тесно связаны с ценностными ориентациями социальной группы,

в которую она включена. Ценностные ориентации являются ведущей, системообразующей характеристикой личности. Б. Г. Ананьев рассматривает ценности и ценностные образования как базальные, т. е. «первичные» свойства личности, определяющие мотивы поведения и формирующие склонности и характер [2].

С. Л. Рубинштейн ввел понятие динамической тенденции личности как проявления направленности и ценностных ориентаций [70]. Д. В. Каширский считает, что «система ценностей составляет основу отношений личности к окружающему миру, к другим людям, к себе самой. Являясь содержательной стороной направленности, ценности выступают основой мировоззрения и ядром мотивационно-потребностей сферы» [32, с. 27–28].

Е. В. Трифонов и И. Е. Трифонов считают, что ценностные ориентации формируются под влиянием воспитания и действуют как на уровне сознания, так и на уровне подсознания, определяя направленность устремлений и действий человека: «Ценностные ориентации – это важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний и ограничивающие значимое, существенное для данного человека от незначимого, несущественного. Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образует своего рода ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности, выбор определенного типа поведения и деятельности, выраженных в направленности потребностей и интересов» [83, с. 117]. По мнению этих исследователей, ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим, детерминирующим мотивацию личности. Основным содержанием ценностных ориентаций являются нравственные убеждения и принципы человека.

Механизм действия и развития ценностных ориентаций связан с необходимостью разрешения противоречий и конфликтов в мотивационной сфере, выбора между мотивами нравственного и утилитарного порядка, между долгом и желанием. Развитые ценностные ориентации – признак зрелости личности. Устойчивость

и непротиворечивость ценностных ориентацией личности обуславливает наличие таких качеств, как цельность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям. Противоречивость в ценностных ориентациях порождает непоследовательность в поведении. Незрелость ценностных ориентаций является признаком духовного инфантилизма, господства внешних стимулов во внутренней структуре личности. Важнейшая характеристика системы ценностных ориентаций – многоуровневость, которая проявляется в ее иерархическом строении. С. С. Бубнова [10] выделяет два принципиально различных подхода к изучению многоуровневого строения системы ценностей:

- 1) нормативный – описывает модель системы в соответствии с какой-либо психологической теорией;
- 2) дескриптивный – позволяет определить иерархическое строение системы ценностей конкретного человека.

Автор рассматривает различные теоретические модели структуры ценностных ориентаций, для построения которых выделяются уровни иерархии и определяются основания для выявления каждого из них. В частности, по Бердяеву: на «верхнем» уровне располагается три типа ценностей – духовные, социальные, материальные. Все остальные он рассматривает как частный случай, как конкретное проявление одного из этих трех типов. Согласно М. Рокичу, имеются два уровня иерархии: ценности-цели или конечные цели существования и ценности-средства или способы поведения личности.

Согласно нелинейной модели системы ценностных ориентаций, предлагаемой С. С. Бубновой [10], можно выделить три иерархических уровня: ценности-идеалы, ценности-свойства и ценности-способы поведения.

1. Ценности-идеалы – наиболее обобщенные, абстрактные ценности: духовные, социальные, материальные. Духовные ценности дифференцируются на познавательные, эстетические, гуманистические и др.; социальные – на ценности социального уважения, социальных достижений, социальной активности и др.

2. Ценности, закрепляющиеся в жизнедеятельности и проявляющиеся как свойства личности: общительность, любознательность, активность, доминантность и др.

3. Наиболее характерные способы поведения личности как средства реализации и закрепления ценностей-свойств.

Автор данной модели выделяет многомерность как чрезвычайно важное свойство системы личностных ценностей, которое заключается в том, что критерий их иерархии – личностная значимость – включает в себя различные содержательные аспекты, обусловленные влиянием разных типов и форм социальных отношений.

Преломляясь через ценностные ориентации, потребности и интересы личности приводят к формированию конкретных внутренних побудителей действия, мотивов. В них отражается стремление человека удовлетворить свои потребности и интересы. Так создается механизм мотивации, который предполагает реализацию деятельности личности. Смыслом этой деятельности является достижение определенной цели. Под целью понимают мысленное предвосхищение результатов деятельности, методов, средств и путей его достижения [22].

Таким образом, мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

Представляется необходимым рассмотреть основные положения модели В. И. Герчикова, в соответствии с которыми у работников преобладает или мотивации достижения, или избегания. Любая организация заинтересована в максимальной эффективности трудовой деятельности работника и отсутствии у него деструктивного трудового поведения [54]. Типологическая модель В. И. Герчикова строится на пересечении двух осей: мотивации (достижения и избегания) и трудового поведения (активное, конструктивное трудовое поведение и пассивное, деструктивное трудовое поведение). Особенности связи мотивации и трудового поведения отображаются в базовой модели, в которой выделяются четыре типа мотивации достижения:

1. Инструментальный. Для работников с данным типом мотивации характерны: интерес к величине заработка и других благ, которые они получают в качестве вознаграждения за труд; стремление «заработать» получаемые деньги, а не получить их в качестве спонтанной прибавки или благодаря щедрости руководителя; развитое социальное достоинство.

2. Профессиональный с выраженной ориентацией на разнообразие, увлекательность, творческий характер работы; возможность проявить себя и доказать, что можешь справиться с любой сложной работой; профессиональное совершенствование. Данный тип работников предпочитает самостоятельность в работе и отличается развитым профессиональным достоинством.

3. Патриотический. Работников этого типа интересует участие в реализации общего, очень важного для организации дела. Они готовы к дополнительной ответственности ради достижения результатов общего дела. Для них важно общественное признание.

4. Хозяйский. Работники отличаются добровольно принятой на себя личной ответственностью за выполняемую работу, стремлением к максимальной самостоятельности в работе, неприязнью к контролю. Данный тип мотивации в большей степени свойственен для людей, занятых предпринимательской деятельностью.

Для работников с мотивацией избегания характерны: стремление минимизировать свои трудовые усилия; расчет на благоприятное стечение обстоятельств и благосклонность руководителя; наличие таких мотивов, как низкая ответственность, желание «получить», а не заработать гарантированный заработок и др. Но работники с типом мотивации избегания достаточно удобны для работодателя, так как могут работать там, где не согласятся работать люди с мотивацией достижения; согласны на достаточно низкий заработок, если никто из их коллег не получает существенно выше их; являются оправданием авторитарного стиля руководства, потому что нуждаются в постоянном контроле. В реальности мотивация любого работника – это совокупность проявления разных базовых типов.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности; мотивы выбора профессии; мотивы выбора места работы [27, с. 270].

Существует три группы побуждений, которые заставляют человека заниматься трудом:

1. Побуждения общественного характера – осознание необходимости приносить пользу обществу, желание оказывать помощь другим людям, общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелание прослыть тунеядцем.

2. Получение определенных материальных благ – зарабатывать денег для удовлетворения своих материальных и духовных потребностей.

3. Удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации, в общественном признании, уважении со стороны других. Человек не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества.

В нашей стране до начала 90-х гг. значимость факторов в мотивации труда у разных субъектов была разная. Отечественными исследователями изучалась структура трудовой мотивации в зависимости от возрастных характеристик работников, стажа работы. Для молодых рабочих самыми важными факторами, определяющими степень удовлетворенности работой, являются высокая заработная плата, хорошие санитарно-гигиенические условия и организация труда на рабочем месте, интересная работа по специальности, возможность продвижения по работе. Для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности, для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка.

К. Муздыбаев, изучая мотивы ответственного отношения работника к своему труду, выявил, что самыми сильными из них являются желание не подвести своих товарищей, не сорвать производственный план и больше заработать. Исследователь изучил также мнение рабочих об эффективности использования различных стимулов для повышения ответственного отношения к труду – ведущими явились материальные стимулы.

Изучение мотивации и стимулирования труда станочников одного из крупных цехов промышленного предприятия также показало, что материальная мотивация стоит на первом месте (заработная плата). Стимулирующими факторами труда названы: поощрение за большой стаж работы; дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы; беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий; материальная помощь из средств предприятия (в том числе к отпуску); страхование во время лечения в больнице; получение спецодежды; беспроцентная ссуда на лечение; компенсации расходов на питание в рабочее время, расходов на содержание ребенка в детских дошкольных учреждениях; льготный выход на пенсию; беспроцентные ссуды на приобретение жилья.

Из факторов немонетарной мотивации самый значимый – признание заслуг работника (объективная оценка его труда, уважительное отношение к рабочим, награждение за трудовые заслуги и т. д.).

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот, уровень заработной платы и справедливость распределения доходов, условия и содержательность труда, отношения в коллективе, признание со стороны окружающих и карьерные соображения, творческий порыв и интересная работа, желание самоутвердиться и т. д. А. Я. Кибанов разработал перечень стимулирующих систем в организации [85, с. 491]: номинальная заработная плата; реальная заработная плата; бонусы (разовые выплаты из прибыли предприятия: вознаграждения, премия, добавочное вознаграждение – за отсутствие прогулов, за заслуги, за выслугу лет и т. д.); участие в прибылях (устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд, это распространяется на персонал, способный реально воздействовать на прибыль); участие в акционерном капитале (покупка акций предприятия и получение дивидендов: покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций); планы дополнительных выплат (подарки организации, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с

работой); стимулирование свободным временем (предоставление работнику дополнительных выходных, отпуска за активную и творческую работу, организация гибкого графика работы, сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда); трудовое или организационное стимулирование (возможность участия в управлении, продвижение по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки); стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания (вручение грамот, значков, выпелов, размещение фотографий на Доске почета и т. д.); оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом; сберегательные фонды (организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Сбербанке РФ, льготные режимы накопления средств); организация питания (выплата субсидий на питание); продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру (выделение средств на скидку при продаже этих товаров); стипендиальные программы (выделение средств на образование); программы обучения персонала; программы медицинского обслуживания; консультативные службы (организация консультативных служб, выделение средств на эти цели); программы жилищного строительства; программы, связанные с воспитанием и обучением детей (выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков работников организации, привилегированные стипендии); гибкие социальные выплаты (установление определенной суммы на «приобретение» необходимых льгот и услуг, работник в пределах этой суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг); страхование жизни; программы выплат по временной нетрудоспособности; медицинское страхование; отчисления в пенсионный фонд; ассоциации получения кредитов (льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т. д.).

Мотивационные свойства личности. Соревнование как стимулирующий фактор развития личности. По мнению С. Л. Рубин-

штейна [70], закрепившиеся мотивы становятся свойствами личности. Сильно выраженная потребность приобретает устойчивый и доминирующий характер и может характеризовать личность. Однако чаще всего свойствами личности становятся закрепившиеся и предпочитаемые способы формирования мотивов поведения и деятельности [27]. Способы формирования мотивов могут быть экстермальными и интернальными. К мотивационным свойствам, связанным с экстеральностью, можно отнести такие, как безропотность, покорность, безоговорочное подчинение чужим требованиям, уступчивость, покладистость, реактивность (легкость возникновения поступков под влиянием каких-то внешних воздействий).

К мотивационным свойствам личности, связанным с интеральностью, можно отнести: инициативность (стремление к самостоятельному принятию решения), упрямство (неуступчивость внешним воздействиям, стремление добиться своего вопреки разумным доводам).

Существуют мотивационные свойства личности, связанные с особенностями принятия решения: догматичность, капризность, эгоистичность, нерешительность, легкомыслие, безрассудность, безответственность, авантюризм, импульсивность, корыстолюбие, самоуверенность, самонадеянность, своеволие, своеобразие, предусмотрительность, дальновидность, благоразумие, самостоятельность. Между мотивацией и свойствами имеется взаимная связь. Свойства личности влияют на особенности мотивации, а особенности мотивации, закрепившись, становятся свойствами личности. Однако не все свойства личности связаны с ее мотивационной сферой. Некоторые из черт имеют мотивационное значение, а другие – более инструментальное. К мотивационным свойствам можно отнести уровень притязаний, стремление к достижению успеха или избеганию неудачи, мотив аффилиации или мотив отвержения, агрессивность.

Стремление к достижению успеха, высокий уровень притязаний, мотивация самоутверждения, признания окружающими, ориентация личности на самореализацию, карьерное продвиже-

ние, профессиональный рост являются мотивационной природой соревнования.

Стремление к достижению успеха, по Ф. Хоппе, или «мотив достижения», по Д. Макклелланду, – это устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности [27, с. 178].

Субъекты, мотивированные на успех, предпочитают задачи средней или чуть выше средней трудности. Они уверены в успешном исходе задуманного, им свойственны поиск информации для суждения о своих успехах, решительность в неопределенных ситуациях, склонность к разумному риску, готовность взять на себя ответственность, большая настойчивость в реализации поставленных целей, адекватный высокий или средний уровень притязаний. В ситуации соревнования и проверки способностей они не теряются.

Р. В. Уайт для тех, кто стремится к высокому мастерству, ввел термин «мотивация эффективности». Уайт считает, что человек активен, так как он стремится к эффективной деятельности. Достигая определенного уровня профессионализма, человек чувствует себя компетентным и получает удовлетворение. Данный вид мотивации по смыслу близок мотиву достижения успеха.

С мотивом достижения успеха связаны такие свойства, как настойчивость и упорство, которые очень необходимы в условиях соревновательной деятельности.

Соревнование дает возможность самосовершенствования (в спортивных конкурсах и соревнованиях развиваются физические и волевые качества, укрепляется здоровье, в творческих конкурсах развиваются артистизм, навыки публичной речи и т. д.); самовыражения и самоутверждения (желание быть не хуже других, стремление к общественному признанию, желание защищать честь коллектива, организации, города и т. д.); удовлетворения духовных и материальных потребностей.

Американский психолог Б. Дж. Кретти среди мотивов, побуждающих человека вступать в соревновательные отношения, называет

следующие: стремление к стрессу и его преодолению, к изменению обстоятельств и успеху (это элементы соревновательных или состязательных отношений); стремление к совершенству; повышение социального статуса; потребность быть членом команды, группы, частью коллектива; получение материального поощрения [27].

Мотив достижения – основа любого соревнования. Наличие мотива достижения в мотивационной структуре личности предопределяет не только стремление человека к достижению высоких результатов и утверждению в роли лидера, но и наличие хорошо развитого чувства долга, ответственности.

Таким образом, наличие мотива достижения заставляет человека стать более профессиональным, компетентным. В то же время, вступая в соревновательные отношения, личность развивает в себе такие качества, как ответственность, чувство долга, воля, настойчивость, целеустремленность, решительность, что позволяет ей добиться в жизни, в профессиональной деятельности более высоких результатов, ведущих к личностному и профессиональному росту.

Мотивация самосовершенствования не менее важна в соревновательных ситуациях, в профессиональных и творческих конкурсах, спортивных турнирах.

Самосовершенствование – важный путь формирования себя как личности, развития своих способностей, приобретения знаний и умений. Самосовершенствование может быть нравственным, интеллектуальным и физическим. Нравственное самосовершенствование связано с самовоспитанием, интеллектуальное – с самообразованием, физическое – с саморазвитием.

Наиболее типичными мотиваторами являются те, ради которых человек может стремиться к самосовершенствованию и которые затрагивают отношение к жизни (материальное благополучие, облегченное существование, лучшая жизнь, избегание неприятностей), людям (хорошие взаимоотношения с людьми, альтруизм), себе (положительное отношение окружающих, совершенствование, самореализация).

Имеются половые и возрастные особенности в распределении значимости тех или иных установок. Установки на материальное благополучие и на самореализацию в большей степени выражены у молодых, чем у юных людей; на материальное благополучие – у девушек, чем у юношей. Зато юноши больше ориентированы на альтруизм, нравственное совершенствование, а у девушек выше потребность в общении.

Соревнование является важным стимулирующим фактором для увеличения силы мотивации труда. Еще в начале XX в. рядом исследователей было установлено, что нахождение личности в контакте с другими пробуждает у нее дух состязательности, стимулирует ее деятельность. Даже воображаемая связь (заочный контакт) может стимулировать человека. Это явление получило название «эффект соперничества».

Роль соревнования в повышении силы мотива наиболее отчетливо проявляется в спорте. Тем не менее использование данного фактора стимулирования в трудовой деятельности дает также хорошие результаты. Так, по результатам исследований рабочая активность людей становится выше даже при простой осведомленности, что в соседних помещениях люди выполняют ту же работу.

Стимулирование деятельности через соревнование – дело психологически тонкое. Необходимо учитывать многие обстоятельства, в частности:

1. Значимость присутствующих на соревновании людей. Большое влияние на соревнующихся оказывает присутствие других. Еще В. М. Бехтерев отмечал [27, с. 305], что имеется три типа людей: социально возбудимые, социально тормозимые и социально индифферентные. Многие работают хуже, когда чувствуют на себе чужой взгляд. Большое значение имеет степень сложности и прочности навыков: простые и прочные навыки в присутствии других людей чаще всего выполняются лучше, только осваиваемые и сложные – могут выполняться хуже. Имеет значение и степень интеллигентности: чем она выше, тем в большей степени возбуждается человек в присутствии других, тем больше он не хочет «ударить

лицом в грязь». Высокотревожные люди скорее обнаруживают отрицательную реакцию в присутствии других (зрителей, болельщиков), чем низкотревожные. Лица с высоким уровнем притязаний положительно относятся к поддержке зрителей.

2. Типологические особенности соревнующихся (тип нервной системы, уровень притязаний). Лица с сильной нервной системой в большей степени стимулируются соревновательной обстановкой, чем лица со слабой нервной системой. Также в большей степени добиться высоких результатов через соревновательные отношения способны самолюбивые субъекты с высоким уровнем притязания.

Соревнование оказывает влияние на развитие профессиональных, деловых и личностных качеств молодых работников. В ходе соревнования развиваются следующие компоненты личности молодого работника: направленность личности, профессиональная компетентность, личностные качества.

В личностной направленности необходимо отметить три составляющие: социально-нравственную, профессиональную и познавательную. Социально-нравственная направленность определяется социальными потребностями (потребности в общении, привязанности, любви, дружбе и т. п.), чувством собственного долга, моральными и ценностными ориентациями (это внутренний регулятор деятельности человека, определяющий его отношение к окружающему миру и себе), гражданской и профессиональной ответственностью; социальной активностью (в основе лежит идейная убежденность).

Интерес к профессии – основа профессиональной направленности, он проявляется в положительном эмоциональном отношении к работе, коллегам по работе и т. д.

Профессиональная компетентность является интегральной характеристикой деловых и личностных качеств работника. Она отражает уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность оценивается уровнем сформированности профессиональных умений:

- гностических (познавательные умения в области приобретения общепрофессиональных, производственных знаний; получение новой информации, выделение в ней главного, существенного; обобщение и систематизация собственного профессионального опыта, а также опыта новаторов и рационализаторов производства);

- общепрофессиональных (умение читать и выполнять чертежи, строить схемы, технические диаграммы; выполнение расчетно-графических работ; определение экономических показателей производства и т. д.);

- технологических (количественные умения, анализ производственных ситуаций; планирование; рациональная организация технологического процесса; эксплуатация технологических устройств);

- производственно-операционных (общетрудовые умения по смежным профессиям);

- специальных (узкопрофессиональные умения в рамках какой-либо одной отрасли производства).

Важным компонентом в структуре личности выступают индивидуально-психологические качества, оказывающие влияние на эффективность профессиональной деятельности, карьерный рост. Такими качествами являются: целеустремленность, активность личности, уравновешенность, умение работать в команде, личное обаяние, честность, справедливость, современность, эрудиция, толерантность, дисциплинированность, способность не теряться в экстремальных ситуациях, чувство юмора, высокая личная культура.

Четкая и продуманная система организации соревнования на предприятии является залогом развития вышеперечисленных качеств молодых работников.

Система организации соревнования на предприятии в рамках реализации молодежной политики. Одной из задач молодежной политики исследуемого промышленного предприятия является организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности, направленных на самореализацию и самоутверждение молодых работников. В данный момент сложилась и до-

статочно действенно функционирует целая система привлечения молодежи к участию в различного рода соревнованиях, конкурсах, способствующих повышению эффективности участия молодых работников в развитии предприятия, созданию условий для формирования у молодых работников комплекса ценностей, направленных на укрепление престижа предприятия, решение проблем кадрового воспроизводства и внедрение механизмов социальной защищенности молодых работников, а также развития профессиональных и личностных качеств.

На предприятии проводятся соревнования и конкурсы среди молодежи разной направленности, ориентированные на решение различных задач.

1. Научно-техническое творчество – проведение «Аукциона технических идей» и научно-технических конференций. Организация и проведение конкурса «Аукцион технических идей», научно-технических конференций молодых работников предприятия дает возможность привлечь молодых работников к рационализаторской и изобретательской деятельности, повысить научный потенциал молодежи. В конкурсе «Аукцион технических идей» имеется несколько номинаций: «Лучшее рационализаторское предложение», «Лучшая техническая идея», «Лучший молодой новатор». Научно-техническая конференция позволяет, помимо вышеперечисленных возможностей, оценить вклад рабочих и молодых специалистов в развитие предприятия, выявить и поощрить проявивших себя в научно-техническом творчестве молодых работников. Научно-технические конференции и «Аукцион технических идей» в полном смысле назвать соревнованием нельзя. Тем не менее элементы соревновательности и состязательности в них присутствуют, так как определяются лучшие работники в научном творчестве, выявляются победители. Это дает возможность остальным участникам адекватно оценить свои возможности, развивать в дальнейшем свой научный потенциал, совершенствоваться.

2. Профессиональные соревнования – экономическое соревнование, конкурсы профессионального мастерства (лучший слесарь-ре-

монтажник, машинист крана, контролер ОТК, вальцовщик, сварщик, волочильщик, машинист крана металлургического производства и т. д.). Задачами конкурсов профессионального мастерства являются: совершенствование профессионального мастерства, обобщение и распространение опыта работы; изыскание резервов повышения производительности труда; формирование духа соперничества у молодых работников; формирование комплекса ценностей, направленных на повышение престижа рабочих профессий и самого предприятия. В результате конкурсов профессионального мастерства молодым работникам присваивается звание «Победитель конкурса профессионального мастерства», вручаются дипломы и денежные премии; конкурс профессионального мастерства приравнивается к повышению квалификации и является основанием для повышения очередного квалификационного разряда; повышается статус молодого работника (появление информации в заводских СМИ); победители награждаются в торжественной обстановке на оперативном совещании у руководителя структурного подразделения. Таким образом, происходит профессиональное становление молодого работника, реализация его продуктивно-творческого потенциала, развитие и профессиональный рост, общественное признание.

3. Творческие конкурсы, основными целями которых являются: развитие творческой активности молодежи предприятия; выявление молодых талантов; эстетическое воспитание, духовное обогащение, развитие нравственных, интеллектуальных и творческих способностей молодых работников; расширение и укрепление творческих контактов между молодыми работниками предприятия; популяризация культурного отдыха среди работников; развитие навыков коллективного взаимодействия и самоорганизации; воспитание патриотического отношения к предприятию. В конкурсах «Заводские ребята и девочки», «Песня года», заводской фестиваль команд КВН развиваются художественный и культурный уровень (культура речи и поведения на сцене), музыкальность, артистизм, мастерство исполнения, оригинальность и самобытность. Руко-

водители часто недооценивают творческий потенциал этого направления в организации соревнования. Коллективы приобретают мощный креативный потенциал, который, как правило, затем выливается в конкретные формы профессионального соревнования.

4. Спортивно-оздоровительные соревнования, основными целями и задачами которых являются пропаганда культуры семейных отношений и создание благоприятных условий для воспитания детей; привлечение трудящихся и их семей к регулярным занятиям в спортивных секциях, группах оздоровительной направленности, клубах по интересам; воспитание патриотического отношения к предприятию, городу, краю; профилактика вредных привычек, пропаганда здорового образа жизни через альтернативные формы досуга. Соревнования проводятся в форме зимних и летних спартакиад молодых работников; заводской семейной спартакиады «Мама, папа, я – спортивная семья»; туристского слета (спортивно-развлекательные соревнования: комическая эстафета, волейбол, личное первенство по дартсу, конкурс рыбаков, детские веселые старты, детское ориентирование; творческие конкурсы: конкурс поделок из природного материала, конкурс туристских кроссвордов, конкурсы по здоровому образу жизни, конкурс «Самая трезвая и некурящая команда»).

5. Конкурс «Лауреат молодежной премии» (номинации: «Лучший молодой работник по профессии», «Лучший молодой руководитель», «Лучший молодежный коллектив», «Лучший молодой общественник», «Лучший инструктор по работе с молодежью», «Лучший молодой специалист», «Лучший молодой спортсмен»). Цель этого конкурса – выявление и поощрение молодых работников, внесших значительный вклад в развитие производства и общественную деятельность предприятия. Премия вручается молодым работникам в возрасте до 30 лет (включительно) за производственные и творческие достижения, проявившим активную жизненную позицию и инициативу.

6. Соревнование между молодежными трудовыми коллективами. Молодежные трудовые коллективы имеют право вызывать на

трудовые соревнования молодежные трудовые коллективы других подразделений, получать информацию об их показателях. В основе трудового соперничества между молодежными трудовыми коллективами лежат следующие условия: выполнение установленного производственного задания в полном объеме и с высоким уровнем качества; соблюдение трудовой дисциплины; содержание в порядке закрепленного оборудования и территории; строгое соблюдение правил и инструкций по охране труда; проведение мероприятий, направленных на снижение травматизма; участие в общественной жизни предприятия и подразделения.

Таким образом, благодаря личностно-развивающей основе соревнования молодые работники предприятия могут совершенствовать мастерство и теоретическую подготовку, отрабатывать практические навыки, обмениваться опытом, профессионально расти, реализовать свой потенциал, самоутвердиться и развивать деловые и личностные качества.

Результаты проведенных социологических и психологических исследований и практика организации и проведения различных видов соревнования на современном промышленном предприятии позволяют дать следующие рекомендации педагогам вузов:

1) совмещать теоретическую подготовку с реализацией умений на практике, воспитывать предметное мышление на основе продуктивного воображения;

2) акцентировать субъектные качества личности будущих специалистов – способность к самоопределению, самостоятельности, самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству, целевую мобилизацию при достижении цели;

3) воспитывать, наряду с профессиональной компетентностью, социальную компетентность, понимание базисного отношения «человек-человек» в сравнении с отношением «человек-профессия-техника», что позволяет актуализировать социокультурные возможности кооперации усилий в общем деле.

4) от курса к курсу целенаправленно воспитывать эмоционально-волевую готовность участия в различных видах соревнования

в рамках вуза, уверенность в личном успехе и потребность в общественном признании, раскрывать психологию и этику соревнования в личностно развивающем аспекте, что позволит выпускникам вузов быть конкурентоспособными в дальнейшей профессиональной деятельности;

5) формировать мотивацию успеха и общественного признания, а не мотивацию избегания неудач, за которой часто скрываются социальная пассивность, профессиональная неуверенность и жизненная трусость;

6) добиваться технологической грамотности субъектов соревнования, формирования умений и навыков делового общения в профессиональной сфере, имиджевой оформленности поведения и конкурентоспособности во внешних контактах.

Таким образом, личностно-развивающая основа соревнования состоит в реализации следующих возможностей молодых работникам предприятия:

- совершенствование мастерства (теоретическая подготовка, отработка практических навыков, обмен опытом);
- профессиональный рост (присвоение разряда, категории);
- реализация своего потенциала;
- самоутверждение (через повышение своего статуса – присвоение звания, информация в СМИ и т. д.);
- повышение мотивации через материальное и моральное поощрение;
- повышение престижа профессии (в конкурсах профессионального мастерства);
- развитие деловых и личностных качеств (повышение коммуникативной компетентности, навыков публичного выступления, настойчивости и целеустремленности).

ГЛАВА 3

ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНО-ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ

Креативно-антропологический аспект молодежной политики неразрывно взаимосвязан в конечном итоге с повышением продуктивно-творческого потенциала самих молодых работников, чему способствуют формы его применения на промышленном предприятии: профессиональный отбор, формирование и подготовка резерва кадров, функционирование системы развития персонала, профессиональная и социальная компетентность.

1. Профессиональный отбор и формирование резерва кадров как формы повышения продуктивно-творческого потенциала в профессиональной сфере молодых работников

Профессиональный отбор как метод оценки профессионально важных качеств рабочих промышленного предприятия. В современных условиях основные источники увеличения рабочей силы в нашей стране практически исчерпаны. В ближайшие годы приток кадров на предприятие еще более сократится из-за демографического фактора – скажутся последствия пониженной рождаемости в 90-е гг. В то же время потребность в кадрах, при условии дальнейшего развития рыночной экономики, будет увеличиваться. Поэтому важное значение приобретает рациональное использование способностей каждого работающего с целью интенсификации, а соответственно, и повышения производительности его труда. Очень важно больше внимания уделять изучению, правильному использованию и учету индивидуальных особенностей и возможностей каждого работника. Одним из решений этой проблемы является создание на предприятии системы профподбора и профадаптации путем организации специальной службы, занимающейся этими вопросами. При этом имеется в виду, во-первых, предоставление возможности лицам, поступающим на предприятие,

выбрать профессию, наиболее соответствующую их индивидуальным интересам и склонностям. Во-вторых, сопоставление индивидуальных возможностей с требованиями, выдвигаемыми профессиями, и выбор той профессии, которая наилучшим образом отвечает этим возможностям. В-третьих, оказание систематической помощи работнику в процессе овладения выбранной профессией. Если возможности работника соответствуют требованиям данной профессии – это в значительной степени будет гарантией высокой производительности его труда.

Тем не менее имеется противоречие. С одной стороны, сложилась потребность производить профессиональный отбор молодых работников при приеме на рабочие, прежде всего травмоопасные, специальности, с учетом их способностей и возможностей. С другой стороны, у большинства предприятий нет опыта проведения профессионального отбора с использованием методов психологического тестирования из-за отсутствия его теоретико-методологической и методической базы, а также отсутствия в штатном расписании должностей психологов и профконсультантов.

Основными рабочими профессиями на промышленных предприятиях являются профессии типа «человек–техника», по классификации Е. А. Климова.

Примеры типичных профессиональных «гештальтов»: физические процессы, химические процессы, могучая техника, микроминиатюрная техника, трассы; параметры; величины; перетоки мощности (в электрических цепях); большой цифровой материал; версии возможных причин неисправностей техники; места неисправностей; показания приборов; цвета в желто-оранжевом спектре, которые важно различать; звуки работающей машины; перегрев или подгорание изоляции электрических цепей; местоположение частей в машине; принципы действия технических устройств; незначительные на вид изменения в элементах линий электропередач (могут быть решающе важными); эксплуатационные режимы работы устройств, машин; логика электрических соединений; признаки возможной неисправности, а не только признаки уже проис-

шедшей поломки устройства; то, что может произойти с техникой (надо знать); поведение каждого металла (например, в процессе напыления); качества припоев; узлы машины, которые постоянно выходят из строя (о них важно помнить); машины имеют каждая свой характер (и это важно учитывать).

Представители профессий этого типа производят (участвуют в производстве) вещественные продукты труда, виды, формы энергии, создают (придумывают и строят) вещественные средства деятельности, многие условия и предметы искусственной среды обитания людей, средства их существования и развития. Они, в частности, создают, поддерживают в рабочем состоянии машины, механизмы, приборы, обрабатывают разнообразные материалы. Этот тип профессий самый многочисленный и по видимым эффектам деятельности, возможно, самый впечатляющий. Исполнительно-двигательная активность работника наиболее впечатляет в профессиях ручного труда. Даже при самом высоком уровне развития техники механизмы нужно будет монтировать, собирать, наладивать, регулировать, ремонтировать, демонтировать. Нелегко найти какую-либо воспринимающую систему у человека, которая бы не понадобилась в той или иной профессии данного типа. В одних случаях требуется тонкое зрительное различение свойств материала или обстановки труда (сборщики электронных приборов, ткачихи), в других – надо на слух оценивать работу оборудования (мастер-диагност сельскохозяйственной техники и др.), в третьих – обоняние и вкус ориентируют человека в самых главных обстоятельствах труда. Тонкие мышечные ощущения и точная дозировка усилий, прилагаемых к инструменту, обуславливают успех во многих видах сборки, наладки точных приборов. Органы равновесия, о которых мало кто вспоминает, играют важную роль при работе на высоте при ограниченной площади опоры (монтажник стальных и железобетонных конструкций в строительстве и др.).

Распространено неверное представление о том, что некоторые виды труда являются «сенсомоторными». В любом, казалось бы, самом простом виде ручного, машинно-ручного или высокоавтоматизированного

тизированного труда обязательно возникают варианты ситуаций, требующие анализа, усилия мысли, принятия решений. Нужно уметь разбираться в чертежах и схемах, мысленно представлять не только устройство и статическое состояние механизма, прибора, машины, но и процессы рабочего взаимодействия, движения всех составляющих. Важно уметь строить версии о возможных причинах разладок, неполадок технических систем и мысленно проигрывать варианты поиска, выделяя наиболее вероятный. Проектирование техники требует хорошо развитого пространственного воображения, памяти на числовые параметры разного рода. Профессионал должен иметь широкий кругозор в области естественных наук (физика, химия, математика) и сопряженных с ними областях научно-технического знания. Особая осведомленность требуется в области свойств предметов труда, условий и средств их преобразования. Важно досконально знать устройство и функции применяемых приборов, машин, инструментов. Приходится помнить много строгих правил и количественных показателей, относящихся к режимам работы техники, ее эксплуатации, условиям безопасного труда.

Среди требований к качеству исполнительно-двигательных проявлений – точность и быстрота движений, хорошая координация и обдуманность действий, наличие многообразных двигательных навыков, умелость рук.

Самое главное в области познавательных процессов – это повышенные требования к вниманию, его сосредоточению, распределению, переключению. Как правило, высоки требования к зрению, линейному и объемному глазомеру, слуху, обонянию, осязанию, мышечной чувствительности. Здесь сказывается известный эгоцентризм здорового человека – производственная среда в большинстве случаев ориентирована на зрячего и слышащего.

Высоки требования к самым разным формам и видам памяти, мышления. Особенно часто требуется хорошее мысленное оперирование предметами в пространстве. Важно понимание принципов работы, функционирования машин, механизмов, электрических,

электронных схем, устройств. Ценится способность принимать оптимальные решения в короткие сроки. Требуется эмоциональная сдержанность, устойчивость в чрезвычайных ситуациях, повышенное чувство (а не просто понимание) ответственности, поскольку цена ошибки или безответственности очень возрастает. Важны деловитость, способность самостоятельно работать при ограниченных контактах с коллегами, аккуратность и добросовестность. При работе с техникой требуется дисциплинированность, предельная собранность, осторожность, решительность в сложных ситуациях, стремление к постоянному совершенствованию своих знаний, умений. Техника не прощает легкомысленного обращения с собой: либо она выходит из строя, либо может пострадать сам человек. Это наиболее очевидно, например, при работе с электрическим током, на высоте, при управлении транспортными средствами, работе на металлорежущем оборудовании и др. Во многих профессиях рассматриваемого типа противопоказаниями являются нарушения опорно-мышечного аппарата: функций рук, ног, позвоночника, мышц, а также нарушения органов чувств. Иногда требуется немалая физическая выносливость, и соответствующие профессии противопоказаны для женщин.

В связи с вышеизложенным необходимо отметить следующее. Чтобы снизить затраты предприятия на адаптацию человека к профессии, его на обучение внутри фирмы, необходимо определить уровень развития тех качеств, которые необходимы для успешного овладения профессией. Речь идет о профессиональных качествах [11, с. 179–183].

Профессионально важные качества – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) из основных результативных параметров – качеством, производительностью, надежностью [28, с. 190].

В функции профессионально важных качеств могут выступать не только собственно психические, но и внепсихические свойст-

ва субъекта – соматические, биологические, морфологические, конституциональные, типологические, нейродинамические и др. Например, элементарная физическая сила и выносливость – ярко выраженные профессионально важные качества для многих видов деятельности.

Представляется правомерным рассмотрение А. В. Карповым основных категорий и классификаций профессионально важных качеств. Он выделяет четыре основные группы индивидуальных качеств, образующих в своей совокупности структуру профессиональной пригодности: абсолютные профессионально важные качества – свойства, необходимые для выполнения деятельности как таковой на минимально допустимом или нормативно заданном (среднем) уровне; относительные профессионально важные качества, определяющие возможность достижения субъектом высоких количественных и качественных показателей деятельности; мотивационная готовность к реализации той или иной деятельности; доказано, что высокая мотивация может существенно компенсировать недостаточный уровень развития многих иных профессионально важных качеств; профессионально нежелательные качества (структура профессиональной пригодности предполагает минимальный уровень их развития или даже отсутствие) – это свойства, которые выступают профессиональными противопоказаниями к той или иной деятельности. Они, в противоположность качествам первых трех групп, коррелируют с параметрами деятельности значимо, но отрицательно [28, с. 191].

Важным итогом современных исследований профессионально важных качеств явилось установление того, что любая деятельность реализуется на базе системы профессионально важных качеств. То есть личные качества человека должны соответствовать требованиям, предъявляемыми обстоятельствами работы, деятельности. Это означает, что каждая деятельность требует определенной совокупности профессионально важных качеств, и эта совокупность является не «механической» суммой качеств, а их закономерно организованной системой. Между отдельными профессионально

важными качествами устанавливаются функциональные взаимосвязи; сама же система профессионально важных качеств выступает как определенный симптомокомплекс субъектных свойств, специфичный для той или иной деятельности. Он не задан в готовом виде, а формируется у субъекта в ходе освоения им деятельности. Более того, не только для деятельности в целом, но и для ее основных компонентов (ключевых действий, основных функций и др.) также формируются специфические подсистемы профессионально важных качеств. Таким образом, в процессе формирования психологической системы деятельности происходит своеобразная функциональная настройка психических функций на достижение целей деятельности.

Ведущей тенденцией развития подсистем профессионально важных качеств является значимое возрастание степени интегрированности – когерентности отдельных качеств. При этом очень характерно, что на разных этапах освоения деятельности подсистемы профессионально важных качеств, лежащие в основе ее реализации, могут существенно различаться между собой. Тем самым в ходе освоения деятельности имеет место перестройка подсистем профессионально важных качеств. Выделяют профессионально важные качества, которые характеризуются наибольшей непосредственной связью с параметрами деятельности (корреляцией с ними); они обозначаются понятием ведущих профессионально важных качеств. Те профессионально важные качества, которые имеют наибольшее число внутрисистемных связей с другими качествами, т. е. характеризуются наибольшим структурным весом и, следовательно, занимают центральное место во всей системе качеств, обозначаются понятием базовых профессионально важных качеств. Эти качества могут не коррелировать значимо с параметрами деятельности, однако они не менее, а часто – более, важны для ее реализации. Именно базовые профессионально важные качества являются основой для формирования подсистем профессионально важных качеств в целом. Вокруг них и на их базе объединяются, структурируются и организуются все иные качества

субъекта, необходимые для обеспечения деятельности и (или) ее основных действий, функций. Поэтому они являются структурообразующими для той или иной деятельности [28, с. 192].

Между ведущими и базовыми профессионально важными качествами могут складываться различные отношения – от полного совпадения до полного расхождения. Одно и то же профессионально важное качество в разных случаях может выступать либо как ведущее, либо как базовое, либо как и то и другое одновременно. В последнем случае значимость профессионально важных качеств для обеспечения деятельности является наивысшей.

Любая деятельность характеризуется определенными основными параметрами, прежде всего производительностью, качеством и надежностью. В психологических исследованиях установлено, что для их обеспечения необходимы различные индивидуальные качества субъекта. Поэтому принято выделять профессионально важные качества такого параметра, как качество, и профессионально важные качества производительности.

Не все профессионально важные качества связаны с параметрами деятельности простой линейной зависимостью, т. е. зависимостью типа: чем выше уровень развития профессионально важных качеств, тем эффективнее деятельность. Наряду с этим выделяют профессионально важные качества освоения деятельности и профессионально важные качества выполнения. Первые наиболее важны для эффективного, т. е. качественного и быстрого, овладения субъектом деятельностью; вторые – для ее реализации на нормативно заданном уровне как таковой. Эти две группы профессионально важных качеств также частично совпадают, а частично различаются.

Для широкого круга деятельностей актуальной является дифференциация профессионально важных качеств на те, которые выступают таковыми в нормальных условиях ее выполнения, и те, которые необходимы в усложненных, а часто – и в экстремальных условиях ее реализации. Последнее объясняется тем, что экстремальные условия часто сопряжены с повышенной опасностью, уг-

розой и требуют от человека иных качеств и свойств, нежели те, которые необходимы в нормальных условиях. При этом, однако, была установлена и более общая закономерность.

Доказано, что для многих видов профессиональной деятельности необходимо различать те индивидуальные качества, которые отвечают за ее собственно исполнительскую часть, и те, которые необходимы для восприятия – приема профессионально-значимой информации. В этом отношении принято говорить о профессионально важных качествах исполнения и информационных профессионально важных качествах.

Таким образом, общая структура профессионально важных качеств как главных субъектных детерминант трудовой деятельности оказывается достаточно сложной и внутренне дифференцированной. Она включает ряд основных категорий профессионально важных качеств, наличие которых и является основным условием эффективной реализации профессиональной деятельности. Структура профессионально важных качеств одновременно характеризует структуру способностей личности в отношении конкретной деятельности.

Важной прикладной задачей на промышленном предприятии является прогнозирование профессиональной пригодности работников. Индивидуальные психологические, физиологические особенности, профессиональная подготовленность, другие характеристики связаны с показателями производительности и безопасности труда, а профотбор – это одно из средств, позволяющих человеку раскрыть свои потенциальные возможности в труде, достигнуть высоких производственных показателей, снизить вероятность несчастных случаев и аварийных сбоев.

Г. Мюнстерберг осуществил широкое практическое внедрение и популяризацию профотбора. Он доказал преимущества научного экспериментально-психологического подхода к отбору профессиональных кадров по сравнению с интуитивными или житейскими представлениями.

Исследования Г. Мюнстерберга строились по трем направлениям:

1. Изучение с помощью методов дифференциальной психологии отдельных психологических функций (внимания, памяти и мышления) и степени участия этих функций в той или иной деятельности.

2. Исследование нервно-психического напряжения в процессе деятельности.

3. Создание адекватных моделей трудового процесса и проведение экспериментального обследования кандидатов.

Профессиональный отбор возник как метод, позволяющий преодолеть несоответствие человека и профессии, добиться наивысшей эффективности трудовой деятельности и достигнуть наибольшей удовлетворенности работников своим трудом.

В настоящее время актуальность профотбора обусловлена как дальнейшим усложнением техники и возрастанием цены ошибок, так и особым вниманием к субъект-субъектным видам деятельности. Применение профотбора требует глубокого обоснования. Поэтому рассмотрим три определения профотбора:

1) профессиональный отбор – научно обоснованный допуск людей к какому-либо определенному виду труда;

2) профессиональный отбор – специально организованный исследовательский процесс, цель которого – выявление и определение с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, психологической и социально-психологической пригодности претендентов на обучение сложным, ответственным профессиям или на занятие соответствующих вакансий и, исходя из этого, оказание предпочтения тем из них, которые имеют высокий уровень (оценку) профессионально важных свойств и благоприятные перспективы их развития и потому могут рассматриваться как потенциально более полезные работники по отношению к тому или иному виду труда;

3) профессиональный отбор – комплекс мероприятий, направленных на выделение лиц, которые по своим психологическим и физиологическим качествам, состоянию здоровья и физического развития, уровню базового образования наиболее пригодны к обу-

чению и последующей трудовой деятельности по конкретной профессии (специальности).

В каждом из определений идет речь о необходимости достижения максимального соответствия человека требованиям профессии. Эти требования не ограничиваются лишь психологической сферой. Реализовать процедуру профотбора силами только психологов невозможно. Требуется участие медиков, физиологов, специалистов в области профессионального образования. Сам же профотбор включает медицинский, физиологический, образовательный (педагогический) и психологический аспекты. В рамках психологии труда рассматриваются проблемы именно психологического профотбора.

Таким образом, определение психологического профотбора будет следующим: психологический профотбор – специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности. Другими словами, психологический профотбор – процедура, направленная на выявление степени психологического соответствия кандидата определенной профессии.

При проведении конкретной процедуры профотбора исследуются не все индивидуальные психологические качества, а только те из них, которые входят в группу профессионально важных.

Профессионально важные качества – это качества, влияющие на эффективность деятельности и на успешность ее освоения.

С понятием профессионально важных качеств тесно связано понятие профессиональной пригодности. Основная цель профотбора – определение пригодности к профессии.

Профпригодность – это соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

Профпригодность бывает абсолютной и относительной. Абсолютная профпригодность, когда все профессионально важные ка-

чества соответствуют требованиям, предъявляемым профессией. Относительная профпригодность, когда не все профессионально важные качества или не в полной мере соответствуют требованиям, предъявляемым профессией.

Рассмотрим этапы создания эффективной системы профотбора:

1. Психологическое изучение деятельности – необходимо для выявления требований конкретной деятельности к психологическим особенностям человека. В результате подобного исследования психологи составляют психограмму – систему психологических качеств и свойств, дифференцирующих людей по эффективности их труда. Иначе говоря, психограмма – это перечень профессионально важных качеств.

2. Разработка критериев эффективности деятельности, подбор показателей успешности выполнения профессиональных обязанностей. Критерии необходимы для доказательства правильности выделенных профессионально важных качеств и для оценки их информативности, «веса», значимости каждого качества.

3. Подбор методик для диагностики выбранных профессионально важных качеств у кандидатов – перевод выделенных качеств на язык диагностических методик, поиск психологических тестов, конструкторы которых наиболее близки выделенным качествам. В результате формируется батарея тестовых заданий, которые будут выполнять претенденты.

4. Предварительное измерение выделенных профессионально важных качеств у работающих лиц – сравнительный анализ результатов тестирования у полярных по эффективности деятельности групп, вычисление корреляций между показателями деятельности и показателями выполнения тестовых заданий. Возможно применение и других методов статистической обработки.

5. Собственно процедура профотбора.

Далее необходимо определить прогностическую степень системы профотбора путем сопоставления «диагноза» каждого кандидата с реальной успешностью его деятельности. На основании полученных оценок делается вывод о прогностической эффектив-

ности разработанной системы профотбора, вносятся необходимые коррективы.

Таким образом, идея профессионального самоопределения, профориентации, профотбора сводится к тому, чтобы привести человека в соответствие со сложившимися требованиями работы.

Профотбор и профпригодность. Одним из решений этой проблемы является создание на предприятии системы профподбора и профадаптации путем организации специальной службы, занимающейся этими вопросами. При этом имеется в виду, во-первых, предоставление возможности лицам, поступающим на предприятие, и работникам самого предприятия выбрать профессию, наиболее соответствующую их индивидуальным интересам и склонностям. Во-вторых, сопоставление индивидуальных возможностей с требованиями, выдвигаемыми профессиями, и выбор той профессии, которая наилучшим образом отвечает этим возможностям. В-третьих, оказание систематической помощи работнику в процессе овладения выбранной профессией. Если возможности работника соответствуют требованиям данной профессии – это в значительной степени гарантирует высокую производительность его труда. Сегодня у нас в стране возникло большое количество вузов, которые выпускают специалистов, зачастую не востребованных на рынке труда. Довольно часто выпускники вузов, техникумов и колледжей работают не по той специальности, которую они получили в учебных заведениях. Многие из них меняют не только специальность, но и направление своей деятельности. Получается, что средства, использованные на обучение этих специалистов, были потрачены зря.

Кроме того, на переобучение и освоение работником новой профессии в процессе самого производства (различные курсы, индивидуальное обучение, постепенное приобретение практических навыков и т. д.) затрачиваются значительные суммы. Качество такого обучения, т. е. теоретические знания, умения, практические навыки, бывает обычно ниже базового образования. Результатом являются пониженные производительность и качество труда специалистов, прошедших переквалификацию.

Каждая профессия предъявляет особые требования к человеку, избравшему ее. И когда обнаруживаются дефекты в изделиях, выпущенных предприятием, это означает, что специалисты сидят не на своих местах, что их деловые и личностные качества не соответствуют профессиональным требованиям. Нельзя также не учитывать морально-психологические факторы. Люди, не нашедшие своего призвания, не раскрывают полностью своих способностей как личности, они теряют уважение к работе, а соответственно, и желание работать.

Непригодность работников к данному виду профессиональной деятельности является также одной из существенных причин текучести кадров. Текучесть кадров среди молодых людей на промышленных предприятиях выше, чем среди других категорий работников. Они меняют профессию вследствие неудачного, недостаточно обдуманного ее выбора. Это приводит к значительным потерям от текучести и внутривозвратного движения кадров. Нельзя не учитывать и такой немаловажный момент: профессиональная непригодность людей к тому или иному виду деятельности сказывается на их психическом состоянии, на их здоровье и, соответственно, сокращает их трудоспособность.

Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что правильная организация работы по профподбору и профадаптации может дать значительный эффект. При изучении проблемы профпригодности необходимо принять во внимание ряд компонентов, от которых зависит в конечном итоге успех в освоении профессии. Во-первых, мотивы выбора профессии. В них отражаются оценка значимости профессии для индивида, престижность профессии в обществе, ее популярность. На уровень мотивации влияют такие факторы, как оплата и условия труда, советы друзей и родных, собственный опыт и т. д. Учет мотивации трудовой деятельности, в том числе учет экономических интересов, – неизменное условие для определения профпригодности работника. Во-вторых, уровень квалификации, знаний, умений, опыт практической деятельности по данной профессии – важные, хотя и недостаточные условия

успеха в профессиональной деятельности. В-третьих, успешность в освоении профессии в большой мере определяют психофизиологические особенности личности, которые, как правило, обеспечивают и конечный результат профессиональной деятельности. Со времен Первой мировой войны психологи изучали и создавали различные методы измерения отличительных черт человека с целью предсказать будущие служебные достижения сотрудников. Цель этих методик состоит в определении потенциала и подборе на должность наиболее подходящего кандидата. Многие исследования в этой области были посвящены тому, в какой степени точны психологические тесты, собеседования и другие методы отбора в определении будущей профессиональной успешности.

Делались попытки рассмотреть следующие два фундаментальных вопроса:

1. Как специалисты по подбору персонала могут обеспечить то, что принятые кандидаты будут работать лучше, чем отсеянные?
2. Как измерить успешность выполнения служебных обязанностей, чтобы можно было оценить правильность кадровых решений?

Первоначальные данные давали противоречивые результаты. Но когда была создана значительная выборка путем комбинации данных всех имеющихся исследований, результаты дали более согласованную картину. Они показали, что многие из распространенных методов подбора персонала при условии их достаточного соответствия характеристикам должности и человека дают достаточно точные прогнозы [27, с. 12–13].

Развитие методов профессионального подбора в отечественной психологии труда начиналось с осуществления подбора персонала на отдельные, как правило, наиболее сложные и ответственные профессии (водитель, летчик, оператор энергосистем).

В вопросе исследования профпригодности к массовым профессиям существовали разные точки зрения. Так, В. С. Мерлин [18] считал, что высокие производственные показатели в массовых профессиях могут быть достигнуты в равной мере всеми людьми бла-

годаря выработке каждым работником индивидуального стиля деятельности. Данное утверждение основывалось на том, что человек формирует систему своеобразных методов, приемов организации труда, которая как бы компенсирует недостаточное развитие важных для данной профессии свойств и качеств [10]. Эта концепция индивидуального стиля деятельности не принимает во внимание отрицательного влияния на результаты труда недостаточной психофизиологической пригодности человека к профессии. К. М. Гуревич [4] высказывал сомнения в возможности прогнозировать профпригодность, обосновывая это тем, что предметом прогноза является будущая практическая деятельность, которая человеку еще не известна. И. Д. Карцев [9] в своих исследованиях доказывал, что пригодность или непригодность к профессии можно заранее предсказать по методико-биологическим критериям. Теоретической основой его исследований являлась теория индивидуальных различий. По мнению И. Д. Карцева, в процессе овладения профессией у лиц, профессионально пригодных, вырабатывается рабочий динамический стереотип, отражающий всю предстоящую трудовую деятельность в коре головного мозга. У лиц, не обладающих профессиональной пригодностью, подобный стереотип не вырабатывается. В связи с этим у них не наблюдается тренировки, приводящей к автоматизации движений, входящих в стереотип. И. Н. Назимовым [23] понятие профпригодности раскрывалось с точки зрения того, что может делать человек в силу сформированности его знаний, опыта, способностей, что он хочет и должен делать в зависимости от сферы его интересов, обязанностей и планов. И. Н. Назимов считал необходимым прогнозирование профессиональной пригодности. Причем, по его мнению, даже неудачный прогноз не может быть решающим для оценки эффективности применяемых методов. Достоверность прогноза зависит не только от надежности методик, но и от организации, условий и оплаты труда в сфере избранной человеком профессии. Человек может многое, но тем больше и лучше, чем полнее профессия соответствует его индивидуальным свойствам и способностям.

Различие видов человеческой деятельности в процессе современного производства приводит к разнообразию требований, предъявляемых к качествам самого человека. Для большинства массовых профессий характерны тенденции к возрастанию скоростных и точностных параметров работы, увеличению степени зрительного напряжения, монотонности труда и т. п. Это обуславливает возрастающее значение учета индивидуальных психофизиологических особенностей работающих для рационального распределения их по работам и рабочим местам.

Под профпригодностью следует понимать сочетание индивидуальных психофизиологических особенностей личности, которые при благоприятных условиях организации труда и при соответствующей подготовке обеспечивают успешность выполнения трудовой деятельности.

Основная задача состоит в выявлении и оценке уровня развития профессионально важных качеств личности и ценностных представлений человека, от которых зависит успешность выполнения производственных заданий при положительном отношении к профессиональной деятельности.

Профпригодность в самом общем виде зависит от трех факторов:

- мотивации, т. е. желательности профессиональной деятельности, потребности заниматься этим видом деятельности;
- квалификации, т. е. от уровня полученных знаний, навыков, умений, степени подготовленности к деятельности;
- индивидуальных психофизиологических особенностей личности, т. е. от тех природных и приобретенных свойств, качеств, состояний, которые определяют успешность выполнения профессиональной деятельности.

В свою очередь, индивидуально-психологические особенности личности применительно к рабочим профессиям также можно разделить на три класса переменных: сенсорно-перцептивные качества и свойства (глазомер, тактильная чувствительность, пространственные представления и т. д.); качества моторики (двигательная

память, точность движений, координация движений, скорость выработки двигательных навыков); интеллектуально-познавательные процессы (распределение и переключение внимания, память, техническое мышление и т. д.).

Профессиональная пригодность человека неразрывно связана с понятием работоспособности – способности человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности.

В настоящее время многие предприятия и организации отвечают на постоянно растущую конкуренцию внедрением приемов всеобъемлющего управления качеством. Там, где внедряются эти приемы, постоянно происходит позитивный сдвиг корпоративной культуры, имеющий своей целью предоставление клиенту качественных товаров и услуг.

В 1991 г. Стивен Хилл в Лондонской школе экономики выделил в понятии качества два взаимосвязанных аспекта, непосредственно важных для отбора персонала. Особо он подчеркнул, что товары и услуги должны соответствовать нуждам потребителя, а не только производителя, определив качество как «соответствие требованиям потребителя». Также он признал, что достижение качества как основной цели возможно только тогда, когда полностью оптимизирована эффективность функционирования организации. В рамках этой системы кадровая функция играет решающую роль в достижении поставленной цели путем эффективного подбора лучших из имеющихся кандидатов, которые будут соответствовать требованиям потребителя [27, с. 15].

Прием наиболее подходящих сотрудников с первого раза может быть весьма прибыльным для организации-работодателя. По некоторым оценкам, экономическая выгода может составить от 6 до 20 % от существующего уровня эффективности производства. В некоторых случаях, особенно в небольших организациях, хороший подбор персонала может стать определяющим фактором того, будет ли получена прибыль или организация понесет убытки. Другими преимуществами для организаций могут стать снижение

числа невыходов на работу и текучести кадров, возможное благодаря удовлетворению, получаемому работником от работы, и его преданности организации в результате более точного соответствия занимаемой должности [27, с. 16].

Д. Купер и А. Робертсон предлагают следующую схему систематического отбора персонала:

- обеспечить понимание кадровыми работниками того, как отличаются люди в различных ситуациях;
- определить потребности и ожидания потребителя путем исследования особенностей профессий;
- установить стандарты, соответствующие требованиям потребителя;
- принять стандарты для оценки применяемых методов подбора кадров;
- установить стандарты для оценки эффективности процедур отбор;
- определить наиболее подходящий метод (или методы) отбора для конкретной должности (должностей);
- установить стандарты принятия решений;
- разработать возможности постоянного совершенствования в дальнейшем [27, с. 17].

Исследование профессионально важных качеств молодых рабочих, трудоустраивающихся на промышленное предприятие. На исследуемом предприятии имеется социологическая служба, в составе которой работает профконсультант, что позволяет производить профотбор при приеме на работу.

Социальный портрет молодых работников, прошедших профотбор, выглядит следующим образом: за период май – июнь 2005 г. профотбор прошли 70 человек, трудоустраивающихся в цех. Из них – 66 мужчин (94,3 %) и 4 женщины (5,7 %). Возраст прошедших тестирование: до 20 лет – 24,3 %; 21–25 лет – 58,6 %; 26–30 лет – 17,1 %. Образование: не имеют основного общего – 5,7 %; основное общее – 14,3 %; среднее (полное) общее – 18,6 %; НПО – 41,4 %; СПО – 20 %. Специальности для трудоустройства: ученик стропальщика,

ученик термиста, ученик правильщика, ученик кузнеца, ученик подручного вальцовщика, ученик волочильщика и т. д. По результатам тестирования было рекомендовано для трудоустройства 49 человек (70,0 %), рекомендовано условно – 13 человек (18,6 %), не рекомендовано – 8 (11,4 %).

Результаты тестирования претендентов на трудоустройство по измеряемым качествам следующие:

1. *Техническое мышление.* Хорошо развито техническое мышление у 20 % прошедших тестирование, еще у одной пятой обследуемых (21,4 %) данное качество находится на среднем уровне. Почти у половины кандидатов на трудоустройство (42,9 %) уровень технического мышления ниже среднего, а у 15,7 % оно находится на низком уровне. Средний балл технического мышления по всей выборке претендентов, прошедших профотбор, равняется 25, что соответствует уровню технического мышления ниже среднего.

2. *Зрительная память.* Зрительная память развита нормально только у 20,3 % обследуемых, у половины из них она ниже среднего уровня (52,2 %), у 27,5 % развита недостаточно. Средний балл по этому показателю – 5,4 (норма взрослого человека – 7 и выше).

3. *Общая работоспособность.* По показателям теста Э. Ландольта ориентировочно оценить работоспособность как хорошую можно у 42,9 % обследуемых. Почти половина (47,1 %) имеет среднюю работоспособность, и у десятой части претендентов на трудоустройство работоспособность довольно низкая.

4. *Внимание.* Почти у половины обследованных (44,3 %) внимание развито хорошо, у 41,4 % – внимание развито удовлетворительно, у 14,3 % – ниже среднего уровня.

5. *Нервно-психическая устойчивость.* Полученные значения соответствуют следующим группам нервно-психической устойчивости: 1-я группа – высокая нервно-психическая устойчивость, нервно-психические срывы маловероятны; 2-я группа – результаты в пределах средней нормы, в стрессовых ситуациях возможны выходы из нормы в сторону дезадаптации; 3-я группа – удовлетворительная нервно-психическая устойчивость; возможны признаки

различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться в экстремальных ситуациях, возможно наличие соматических заболеваний, личности данной группы могут быть предрасположены к бытовой алкоголизации; 4-я группа – неудовлетворительная нервно-психическая устойчивость, высокая вероятность нервно-психических срывов.

Почти половина обследованных (44,3 %) относится ко второй группе и имеет показатели нервно-психической устойчивости в пределах средней нормы, еще 2,3 % обладают высокой нервно-психической устойчивостью (1-я группа). Можно предположить, что адаптация на новом месте работы у этих лиц будет протекать достаточно успешно. У другой половины кандидатов на трудоустройство (52,8 %) нервно-психическая устойчивость удовлетворительная (3-я группа). У данной категории процесс адаптации может быть осложнен. Лица этой группы требуют постоянного контроля.

По результатам данного исследования сделаны выводы о том, что часть кандидатов на трудоустройство имеет довольно низкий уровень образования. Большинство обследованных обладают в достаточной степени развитым вниманием и неплохой работоспособностью. У значительной части обследованных невысокий уровень технического мышления, плохая зрительная память и не очень высокие показатели нервно-психической устойчивости. Для успешного освоения профессии этим лицам необходим высокий уровень мотивации, положительный настрой на предстоящую деятельность.

В 2006 г. на той же выборке было проведено исследование взаимосвязи профессионально важных качеств (ПВК) лиц, прошедших профотбор при трудоустройстве в данный цех, с адаптацией их в коллективе.

Проведя сравнительный анализ ПВК работающих адаптантов и адаптантов, уволившихся по собственному желанию, можно сделать вывод о том, что у продолжающих работать адаптантов выше уровень технического мышления. Зрительная память развита примерно одинаково у представителей обеих групп и находится на

уровне ниже среднего.

По тесту оценки общей работоспособности более высокие показатели у уволившихся адаптантов. Они быстрее перерабатывали информацию, допуская при этом меньше ошибок. В целом их работоспособность несколько лучше, показатель работоспособности в этой группе выше среднего, тогда как у работающих адаптантов он ближе к среднему. Показатели моральной нормативности в этих группах существенно не отличаются.

Нервно-психическая устойчивость несколько лучше в группе работающих адаптантов. Средний показатель по группе находится у нижней границы типической нормы. Групповой показатель уволившихся адаптантов выходит за пределы средней типической нормы. У них более вероятны нервно-психические срывы, возможно наличие скрытых акцентуаций и соматических заболеваний. Проведя сравнительный анализ ПВК работающих адаптантов и адаптантов, уволенных за нарушения трудовой дисциплины, можно сделать вывод о том, что показатели технического мышления и зрительной памяти в обеих группах практически не отличаются. У нарушителей несколько ниже скорость переработки информации и точность работы. Соответственно показатель работоспособности по группе можно охарактеризовать как немного ниже среднего.

Показатели моральной нормативности в этих группах примерно одинаковые и находятся в пределах средних. Следует отметить, что у нарушителей, по сравнению с другими группами, самый низкий балл по шкале достоверности. Они не пытались исказить результаты и создать слишком благоприятное представление о себе. Возможно, они не считали, что вопросы данной шкалы отражают неодобряемое поведение, и поэтому отвечали на них положительно. Вероятно, их не очень беспокоит вопрос о том, как они выглядят в глазах окружающих. Уровень нервно-психической устойчивости в группе уволенных нарушителей наиболее низкий и выходит за пределы средней типической нормы. У них также вероятны нервно-психические срывы, наличие скрытых акцентуаций и соматических заболеваний.

Таким образом, показатели уровня развития профессионально важных качеств в группах работающих адаптантов и адаптантов, уволившихся по собственному желанию, существенно не отличаются. У значительной части обследованных в обеих группах невысокий уровень технического мышления, плохая зрительная память и не очень высокие показатели нервно-психической устойчивости. Для успешного освоения профессии этим лицам необходим высокий уровень мотивации, положительный настрой на предстоящую деятельность. Если уровень мотивации у адаптантов изначально невелик или снижается в течение адаптационного периода, они теряют интерес к профессиональной деятельности и начинают думать о смене места работы или нарушать трудовую дисциплину. Именно поэтому при проведении профотбора следует обращать особое внимание на кандидатов с уровнем нервно-психической устойчивости ниже средней групповой нормы, так как эти лица особенно предрасположены к нарушениям трудовой и общественной дисциплины.

Формирование резерва руководящих кадров и управление им. Актуальность проблемы для промышленных предприятий. Актуальность проблемы формирования руководящих кадров для промышленных предприятий заключается в следующем. В настоящее время, чтобы осуществлять квалифицированное руководство современным промышленным производством, надо хорошо разбираться в вопросах науки и техники, владеть экономическими методами хозяйствования, иметь необходимые знания по научной организации труда и управления производством. Поэтому подготовка руководящего персонала должна основываться на научной базе и проводиться планомерно, на основе создания резерва специалистов для выдвижения на руководящую работу. Отсутствие заранее подготовленного резерва специалистов для выдвижения на руководящую работу создает определенные трудности, нередко ведет к ошибкам при назначении руководящих работников, к несвоевременному укомплектованию важных должностей и в конечном счете – к снижению уровня управления производством.

Повышение уровня руководства всеми сторонами жизни общества неразрывно связано с дальнейшим улучшением подбора, расстановки и воспитания персонала. С этими задачами нельзя справиться, используя только опыт и интуицию. Для их успешного решения нужны не только прочные знания и необходимая практика, но и научные методы.

Руководители из кадрового резерва, не будучи формальными, официальными руководителями коллектива, вынуждены с той или иной степенью периодичности исполнять обязанности руководителей в период их отсутствия, тем самым выполняя управленческие функции и роли. Возвращаясь к выполнению обязанностей рядовых работников, согласно их должностной инструкции, они вновь становятся рядовыми членами коллектива, что проявляется в особенностях взаимоотношений в коллективе.

В настоящее время существует противоречие. С одной стороны, в научной литературе достаточно полно рассматриваются вопросы управления коллективом, требований к руководителям. С другой – на практике существуют реальные сложности с определением личностных, организаторских, коммуникативных качеств руководителя, его способности нести ответственность за свои управленческие действия. Особенно ярко это противоречие проявляется на стадии подготовки резерва руководящих кадров.

Противоречие, обуславливающее необходимость реализации программ «Резерв» на предприятиях и в организациях, заключается в следующем: с одной стороны, стабилизация деятельности предприятия в условиях рынка и существующие возможности его развития; с другой стороны, кадровые вопросы, связанные со сменой поколений, потребностью специалистов в знаниях новых технологий, обуславливающих производство конкурентоспособной продукции, востребованной на рынке.

В настоящее время существует потребность в разработке как теоретического, так и практического аспекта этого вопроса. Тем не менее данная проблема освещается недостаточно в современной литературе по социальной философии, кадровому менеджменту,

управлению персоналом, социологии управления, организационному поведению и психологии управления.

Основные усилия в кадровой политике промышленных предприятий сосредотачиваются на создании хорошо подготовленного резерва кандидатов на должности руководителей новой формации, способных в сжатые сроки освоить новый участок работы и обеспечить эффективное решение стоящих задач. При этом упор делается на создание резерва не «вообще» подготовленных кандидатов, а руководителей вполне определенного типа и уровня управления с учетом новых подходов к организации работы государственных структур и аппарата управления экономикой.

Наличие кадрового резерва позволяет заранее на плановой основе, по научно и практически обоснованной программе готовить кандидатов на вновь создаваемые и подлежащие замещению вакантные должности, эффективно организовывать обучение и стажировку специалистов, включенных в резерв, рационально их использовать на различных направлениях и уровнях в системе управления.

По своему качественному и количественному составу резерв руководящих кадров должен отвечать действующим организационно-штатным структурам с учетом перспектив их развития. Резерв создается на все без исключения должности руководителей, осуществляющих функции управления на конкретном уровне. Успешность кадровой политики на предприятиях и в организациях во многом зависит от того, как сформирован кадровый резерв и осуществляется его подготовка.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [36, с. 272].

Работа с резервом является комплексной. Чтобы рассчитать и сформировать резерв, а также спланировать работу с ним, нужно: рассчитать потребность в персонале; провести анализ кадрового

потенциала; проанализировать кадровую ситуацию в регионе; осуществить организационное проектирование; провести диагностику персонала; провести оценку труда работников, аттестацию персонала. Работа с резервом тесно взаимосвязана с планированием карьеры, проведением программ подготовки, мотивации, а также программ ротации персонала. Выделяют несколько типологий кадрового резерва (по виду деятельности, скорости замещения должностей, уровню подготовленности). В зависимости от кадровой работы на предприятиях используется та или иная типология.

По виду деятельности выделяют:

- резерв развития. К нему относится группа специалистов и руководителей, готовящихся к работе в рамках новых направлений (при разработке новых технологий и товаров, перепрофилировании производства). В последующем работники могут выбрать одно из двух направлений карьеры – профессиональную либо руководящую карьеру;

- резерв функционирования. К нему относится группа специалистов и руководителей, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации. Эти сотрудники ориентированы на руководящую карьеру.

По времени назначения выделяют: группу А – кандидаты, которые могут быть выдвинуты на вышестоящие должности в настоящее время (оперативный резерв); группу Б – кандидаты, выдвижение которых планируется в ближайшие один-два года (перспективный резерв).

При формировании кадрового резерва необходимо исходить из следующих принципов:

- актуальности резерва – потребность в замещении должностей должна быть реальной;

- соответствия кандидата должности и типу резерва – требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;

- перспективности кандидата – ориентация на профессиональный рост, соответствующее образование, возрастной ценз, стаж

работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья. Динамичность карьеры – индикатор профессионального пути. Это показатель того, насколько быстро работник поднимался по иерархической лестнице. Динамичной карьерой признается та, при которой в большом числе случаев работник занимал каждую должность в течение трех-пяти лет.

При отборе кандидатов в резерв для конкретных должностей учитываются не только общие требования, но и профессиональные требования, которым должен отвечать руководитель того или иного отдела, службы, цеха, участка и т. д., а также особенности личности кандидата, основанные на анализе ситуации в подразделении, типе организационной культуры.

Основными критериями при подборе кандидатов в резерв являются: соответствующий уровень образования; опыт практической работы с людьми; организаторские способности; личностные качества; состояние здоровья, возраст.

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать: квалифицированные специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности; главные и ведущие специалисты; молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку; заместители руководителей подразделений; руководители низового уровня; дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих.

Первый уровень резерва кадров – все специалисты предприятия, следующий уровень – заместители руководителей различного ранга. Основной резерв составляют руководители различных рангов. Работа с кадровым резервом в отечественных организациях имеет богатый опыт. Рассмотрим, как она проводится в конкретных организациях.

Выделяют следующие основные этапы процесса формирования резерва кадров: составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров; предварительный набор кандидатов в резерв; получение информации о деловых, профессиональ-

ных и личностных качествах кандидатов; формирование состава резерва кадров [35, с. 315].

В литературе существует следующий подход к определению этапов работы с резервом [30, с. 275]:

Этап 1. Анализ потребности в резерве. До начала процедуры формирования резерва следует: спрогнозировать изменение структуры аппарата; усовершенствовать систему продвижения работников по службе; определить степень обеспеченности резервом номенклатурных должностей; определить степень насыщенности резерва по каждой должности или группе одинаковых должностей (сколько кандидатур из резерва приходится на каждую должность или их группу). В результате становится возможным определить текущую и перспективную потребность в резерве. Для определения оптимальной численности резерва кадров необходимо установить:

1) потребность предприятия в кадрах управления на ближайшую перспективу (до 5 лет);

2) фактическую численность подготовленного в данный момент резерва каждого уровня независимо от того, где проходил подготовку зачисленный в резерв работник;

3) примерный процент выбытия из резерва кадров отдельных работников, например, из-за невыполнения индивидуальной программы подготовки, в связи с выездом в другой район;

4) число высвобождающихся в результате изменения структуры управления руководящих работников, которые могут быть использованы для руководящей деятельности на других участках.

Эти вопросы решаются до формирования кадрового резерва и корректируются в течение всего периода работы с ним.

Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремин считают, что для дальнейшего совершенствования работы по формированию резерва при составлении списков резерва необходимо учитывать следующие важнейшие моменты:

– категории должностей, которые являются базовыми для создания резерва руководителя конкретного подразделения, дифференциацию резерва в зависимости от особенностей производства;

– возможность подбора заместителей группы руководителей. При этом определяющим фактором должно быть мнение об их перспективности для дальнейшего роста по служебной лестнице по всем оцениваемым качествам;

– персональную ответственность руководителей за рациональную расстановку определенной категории кадров. Например, за расстановку мастеров и начальников участков в цехе должен отвечать начальник цеха, за расстановку начальников цехов – руководитель предприятия, за расстановку заместителей начальников цехов и подразделений предприятия – заместитель руководителя по кадрам (персоналу) [36, с. 276].

Этап 2. Формирование и составление списка резерва. Этот этап включает в себя: формирование списка кандидатов в резерв; создание резерва на конкретные должности. В процессе формирования резерва следует определить: кого можно и необходимо включить в списки кандидатов в резерв; кто из включенных в списки резерва должен пройти обучение; какую форму подготовки применить к каждому кандидату с учетом его индивидуальных особенностей и перспективы использования на руководящей должности. Для формирования списка резерва используются следующие методы: анализ документальных данных – отчетов, автобиографий, характеристик, результатов аттестации работников и других документов; интервью (беседа) по специально составленному плану или вопроснику либо без специального плана для выявления интересующих сведений (стремлений, потребностей, мотивов поведения); наблюдение за поведением работника в различных ситуациях (на производстве, в быту и т. д.); оценка результатов трудовой деятельности – производительности труда, качества выполняемой работы и т.п., показателей выполнения заданий в руководимом подразделении за период, который наиболее характерен для оценки деятельности руководителя; метод заданной группировки работников – сравниваются качества претендентов с требованиями должности того или иного ранга; под заданные требования к должности подбирается кандидат или под заданную структуру рабочей группы подбираются конкретные люди.

При формировании списков кандидатов в резерв учитываются такие факторы, как: требования к должности, описание и оценка рабочего места, оценка производительности труда; профессиональная характеристика специалиста, необходимого для успешной работы в соответствующей должности; перечень должностей, занимая которые, работник может стать кандидатом на резервируемую должность; предельные ограничения критериев (образование, возраст, стаж работы и т. д.) подбора кандидатов на соответствующие должности; результаты оценки формальных требований и индивидуальных особенностей кандидатов на резервируемую должность; выводы и рекомендации последней аттестации; мнение руководителей и специалистов смежных подразделений; результаты оценки потенциала кандидата (возможный уровень руководства, способность к обучению, умение быстро овладевать теорией и практическими навыками) [36, с. 277].

Наиболее значимыми факторами и критериями, подлежащими учету при формировании системы качеств руководителя на резервируемую должность, можно считать:

1) мотивацию труда: интерес к профессиональным проблемам и творческому труду, стремление к расширению кругозора, ориентацию на перспективу, успех и достижения, готовность к социальным конфликтам в интересах работников и дела, к обоснованному риску;

2) профессионализм и компетентность: образовательный и возрастной цензы, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение вести переговоры, аргументировать свою позицию, отстаивать ее;

3) личностные качества и потенциальные возможности: высокая степень интеллигентности, внимательность, гибкость, доступность, авторитетность, тактичность, коммуникабельность, организаторские склонности, нервно-психическая и эмоциональная устойчивость, моторные характеристики.

На стадии формирования списка резерва решаются следующие задачи: оценка кандидатов; сопоставление совокупности качеств

кандидата и тех требований, которые необходимы для резервируемой должности; сравнение кандидатов на одну должность и выбор более соответствующего для работы в резервируемой должности. По результатам оценки и сравнения кандидатов уточняется и корректируется предварительный список резерва.

Этап 3. Подготовка кандидатов. Для формирования резерва недостаточно только отобрать способных к продвижению сотрудников, но важно их правильно подготовить к будущей должности и организовать продвижение. При подборе специалистов в резерв для выдвижения на руководящую работу следует исходить из необходимости дальнейшего улучшения качественного состава руководящих кадров. Обновление руководящих кадров должно обеспечиваться за счет выдвижения на руководящую работу наиболее способных, молодых и перспективных работников, обладающих необходимыми знаниями и определенным опытом практической работы, а также высокими деловыми и личностными качествами.

В работе по подбору специалистов в состав резерва необходимо руководствоваться принципами подбора кадров по их деловым и личностным качествам.

Под деловыми качествами подразумеваются знание конкретного дела, которым предстоит заниматься работнику, его техническая и специальная подготовка и практический опыт. При комплектовании состава резерва нужно учитывать не только знания и опыт специалиста, но и его направленность, ценностные ориентации, систему мотивов, профессиональные интересы и склонности. Очень важно, чтобы направленность личности рекомендованного в резерв на выдвижение соответствовала требованиям, предъявляемым к руководителю данной должности в структуре определенного трудового коллектива. В этом случае смогут в полной мере проявиться индивидуальные способности специалиста, зачисленного в резерв на выдвижение.

В состав резерва следует отбирать работников, обладающих в необходимой мере определенным набором интеллектуальных, коммуникативных, эмоциональных и волевых качеств. Для разных

должностей и коллективов с учетом специфики производственного процесса и условий работы требования к составу и выраженности этих профессионально необходимых качеств могут сильно различаться. Хотя традиционно в состав резерва рекомендуется подбирать специалистов честных, добросовестных, трудолюбивых и целеустремленных. При этом важно, чтобы они были активными, обладали организаторскими способностями, умели работать с людьми, были авторитетными в коллективе. Необходимо также, чтобы они обладали высокой ответственностью за порученное дело.

В зависимости от того, на какую должность подбираются специалисты в резерв, они должны иметь соответствующее специальное образование.

Подбор специалиста в резерв следует проводить при личном ознакомлении с ним, интересоваться результатами его прошедшей и настоящей деятельности, выводами аттестационных комиссий и документов, его характеризующих. Следует учитывать также возраст и состояние здоровья. Рекомендуется проводить подбор специалистов в резерв с использованием научных методов оценки личности и деятельности: метода экспертных оценок, тестирования и др. Особое внимание следует уделять поиску среди специалистов молодых работников, проявивших способность к руководящей работе, для подготовки из них будущих руководителей. По возможности надо ограничить проникновение в состав резерва на выдвижение на руководящую работу лиц по признакам родства, личных неслужебных отношений, национальной принадлежности, единства религиозных верований и скрытых мафиозных отношений.

Большое значение для обеспечения условий и возможностей подбора специалистов в состав резерва руководителей имеет правильная расстановка инженерных кадров на производстве и продуманная система работы с молодыми специалистами, предусматривающая систематическое и планомерное обучение их с целью быстрой адаптации к условиям производства, воспитание, вос-

полнение пробелов в знаниях, изучение политических, деловых и личных качеств, выявление склонностей к руководящей работе, для подготовки и воспитания из них высококвалифицированных специалистов и будущих руководителей.

С целью организации планомерной работы по созданию резерва специалистов на выдвижение на руководящие должности необходимо систематически осуществлять расстановку кадров на предприятии, в процессе чего определять, на какие должности и в каких количествах требуется подобрать руководящих работников. При этом необходимо учитывать уход руководящих работников на пенсию, изменение их качества и количества в связи с возможными структурными перестройками штатов управления предприятия, текучесть кадров руководителей по группам должностей, общие тенденции в кадровой политике предприятия и многое другое.

Используя изложенные выше принципы подбора специалистов в состав резерва с учетом специфики предприятия, творчески применяя новые научные методы изучения деловых и личных качеств работников, необходимо создать на каждом предприятии продуманную систему отбора кандидатов в резерв для выдвижения на руководящие должности.

Формирование резерва проводится на основе выводов аттестационных комиссий, основанных на объективной всесторонней информации о деловых и личностных качествах кандидатов на руководящие должности. При этом в основу выводов таких комиссий должен быть положен анализ конкретных результатов профессиональной деятельности специалистов, достигнутых на различных этапах их работы в системе управления. Особое внимание при этом уделяется уровню профессиональной и общеобразовательной подготовки, организаторским и аналитическим способностям, чувству ответственности за результаты работы, целеустремленности, умению обосновывать и принимать самостоятельные, ответственные решения. При выдвижении в резерв учитываются результаты оценки знаний кандидатов, полученных в ходе их обучения в системе повышения квалификации, заключения по итогам

стажировок, тестирования и т. п., а также физическое состояние, способность переносить дополнительные нагрузки.

Работа по формированию резерва складывается из следующих этапов:

1. Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров.
2. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов в резерв на выдвижение.
3. Определение кандидатов в резерв.
4. Принятие решения о включении в резерв.
5. Согласование списка кандидатов, включенных в резерв, с вышестоящими организациями [35, с. 448–449].

Для проведения систематической работы с резервом кадров во всех организациях создаются постоянно действующие комиссии по работе с резервом. Эти комиссии должны способствовать качественной подготовке и действительной расстановке кадров, максимальному устранению субъективизма в оценке деловых и личностных качеств специалистов, зачисленных в резерв.

Комиссия по работе с резервом проводит регулярно свои заседания, но не реже чем два раза в год. На ее заседаниях рассматриваются следующие вопросы: обеспечение качественного подбора, расстановки и подготовки кадров; формирование резерва кадров для выдвижения; анализ расстановки руководящих кадров и специалистов; подведение итогов работы с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности; работа с руководителями структурных подразделений.

Работа с кадровым резервом в отечественных организациях имеет богатый опыт. В организациях сложился определенный порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров:

- отбор кандидатов должен производиться на конкурсной основе среди специалистов в возрасте до 35 лет, положительно зарекомендовавших себя на практической работе и имеющих высшее образование;
- решение о включении работника в группу резерва принимает специальная комиссия и утверждает его приказом по организации;

- для каждого работника (стажера) утверждается руководитель стажировки (основной) и руководитель каждого этапа стажировки, которые составляют индивидуальный план стажировки на каждом этапе;

- руководители стажеров, включенных в группу резерва кадров, получают материальное вознаграждение за успешное прохождение стажером этапов системы служебно-профессионального продвижения;

- стажеру устанавливается должностной оклад, соответствующий занимаемой им новой должности, но выше предыдущего оклада, причем на него распространяются все виды материального поощрения, предусмотренные для данной должности [3, с.453].

Таким образом, выделяя основные этапы работы с резервом кадров, необходимо отметить то, что при формировании резерва кадров нужно сочетать научный и практический подходы, сведя к минимуму субъективизм в подборе кандидатов.

Формирование резерва на одном из крупных промышленных предприятий. Стратегии поведения в трудовом коллективе руководителей из кадрового резерва. Резерв на выдвижение – один из основных источников пополнения корпуса руководителей и специалистов работниками, не только имеющими соответствующее образование, но и умеющими принимать управленческие решения, оперативно реагировать на изменение ситуации, способных организовать коллектив на выполнение поставленных задач. С целью создания на предприятии действующего резерва руководителей в последние пять лет проведена большая работа, которая системно была начата в 2001 г.

В 2002 г. на первом этапе работы с резервом на выдвижение руководящих кадров были определены 853 должности номенклатуры руководителей структурных подразделений, на которые необходимо было сформировать резерв. Тогда же в состав резерва были утверждены 720 человек.

С тех пор формирование и подготовка резерва руководителей на предприятии ведется в двух направлениях: формирование ру-

ководителей высшего и среднего звена; формирование резерва руководителей низового звена.

Рассмотрим первое направление. Для отбора резерва руководителей высшего и среднего звена управления использовались социально-психологические методы. Тогда же было проведено социально-психологическое исследование, целью которого явился отбор руководителей низового звена для формирования группы обучения резерва руководителей высшего и среднего звена.

Основные выводы по результатам групповой оценки руководителей:

1. Более половины руководителей низового звена во всех обследованных подразделениях имели достаточно высокие оценки, указывающие на то, что профессиональные, деловые и личностные качества у них выше среднего уровня.

2. По оценкам экспертов, у руководителей достаточно выражены были такие качества, как компетентность в профессиональной деятельности; способность поддерживать новое в работе; умение выделять суть проблемы, ясно и конкретно формулировать мысли, поручения, налаживать и поддерживать отношения. Также им свойственны оперативность в решении проблем, энергичность, способность четко организовать труд своих подчиненных. Большинство руководителей – это вежливые, отзывчивые, уверенные в себе люди.

С помощью подобранных психологических методик проведено тестирование руководителей, определялся уровень развития таких качеств, как: интеллектуальность, умение решать абстрактные задачи, способность быстро обучаться; эмоциональная уравновешенность, стабильность, уверенность в себе, отсутствие излишней тревожности, умение сохранять спокойствие в сложных ситуациях; уровень коммуникативных способностей (открытость и общительность, умение устанавливать и поддерживать контакты); развитость чувства ответственности, организованности, дисциплинированности, самоконтроля эмоций и поведения; уровень притязаний, лидерские способности; отношение к работе, особенности взаимоотношений с руководителем и подчиненными.

Второе направление – отбор резерва руководителей низового звена управления. В ходе формирования списков резерва проведены психологическое тестирование и практические занятия (управленческий видеотренинг), основными целями которых явились оценка деловых и личностных качеств членов резерва, отбор работников, имеющих ярко выраженные коммуникативные и организаторские способности.

За период с августа 2001 г. по октябрь 2002 г. проведены психологическое тестирование и практические занятия с 451 человеком. По их результатам составлены социологический и психологический профили кандидатов в члены резерва руководителей низового звена. Имели место существенные различия в составе кандидатов в члены резерва в зависимости от категории и пола. Среди мужчин значительно выше процент рабочих и руководителей, а среди женщин – специалистов и служащих. Процентное соотношение руководителей-мужчин и руководителей-женщин говорит о предпочтительном выдвижении на руководящие должности мужчин (их почти в два раза больше). Большинство кандидатов в резерв находится в возрасте до 30 лет – 48,3 % от числа прошедших тестирование. Психологическое тестирование молодых кандидатов в члены резерва позволило выявить их индивидуально-психологические особенности. При этом основными критериями диагностики явились:

- открытость и общительность, умение устанавливать и поддерживать контакты с людьми;
- интеллектуальность, умение решать абстрактные задачи, способность быстро обучаться;
- высокая эмоциональная устойчивость, уверенность в себе, отсутствие излишней тревожности и умение сохранять спокойствие в сложной ситуации;
- предприимчивость, активность, склонность к нововведениям;
- стремление к независимости в поступках и решениях и одновременно уживчивость, способность доверять людям, отсутствие предубеждений;

– развитое чувство ответственности, добросовестность, организованность и высокий самоконтроль.

Среднегрупповые значения измеряемых параметров находятся в зоне средних показателей, что говорит, в некоторой степени, о недостаточной выраженности ряда качеств, необходимых для успешного руководителя. Но, учитывая тот факт, что члены резерва достаточно молоды, многие качества они постепенно могут развить самостоятельно или наработать навыки в ходе приобретения профессионального опыта.

Таким образом, можно сказать, что:

– кандидаты в члены резерва группы персонала технологических профессий более практичные, приземленные, рациональные, с более выраженным конкретным мышлением, с более развитыми коммуникативными и лидерскими чертами, более доминантные, контактные, социально смелые, но в то же время они менее эмоционально устойчивые, напряженные, неуравновешенные;

– в целом, исходя из результатов психологического тестирования, уровень эмоциональной стабильности членов резерва, независимо от профиля трудовой деятельности, достаточно высокий. Можно отметить и хороший уровень внутреннего самоконтроля, то, как человек умеет контролировать свои эмоции, свое поведение, поступки. Уровень тревожности, напряженности в целом невысокий. Очень низкий процент членов резерва, которых можно характеризовать как недоверчивых к людям, нетерпимых, подозрительных;

– кандидаты в члены резерва группы персонала электротехнических профессий отличаются более высоким интеллектуальным уровнем, способностями к обучению, но менее эмоционально стабильные, менее тревожные, с менее развитыми коммуникативными чертами, такими как общительность, контактность, активность, предприимчивость, напористость;

– кандидаты в члены резерва персонала механослужбы более тревожные в эмоциональном плане, более пессимистичные, мягкие, менее эмоционально стабильные, в сравнении с другими группа-

ми у них в меньшей степени развиты коммуникативные качества, но они более самостоятельны, более самодостаточны;

– кандидаты в члены группы персонала производственно-экономического блока имеют наиболее высокие среднегрупповые баллы по уровню интеллекта, эмоциональной стабильности, общительности, они более жизнерадостные, социально смелые, нетревожные, менее напряженные.

Данные тестирования по опроснику Кеттелла подтверждаются и другими методиками, использованными при работе с кандидатами в резерв. В частности, определение типов темперамента объясняет наличие повышенной эмоциональной нестабильности или менее развитых коммуникативных способностей. Психологические характеристики четырех классических типов темперамента позволяют определить своеобразие поведение человека, предсказать его реакции, понять его особенности.

С целью уточнения результатов психологического тестирования проводились практические занятия в форме управленческих видеотренингов. Тема занятий – «Практика делового общения». В программу тренинга входили такие вопросы, как: выступление перед аудиторией; ведение деловой беседы «начальник–подчиненный» (ситуации: «Прием на работу», «Выдача сложного производственного задания», «Разбор конфликтной ситуации»); проведение делового (оперативного) совещания; отработка навыков вступления в контакт с группами различной эмоциональной настроенности (агрессивной, нейтральной, благожелательной); вербальные и невербальные средства общения, отработка навыков эффективного использования невербальных средств общения; приемы эффективного делового общения.

Из 218 молодых слушателей (до 30 лет), прошедших тестирование и видеотренинг, 63 человека получили заключение психолога или профконсультанта: «Рекомендован для зачисления в резерв руководящих кадров в первую очередь». Это около трети (28,9 %) молодых членов резерва.

Таким образом, на предприятии для реализации продуктивно-творческого потенциала необходимо создание системы работы с

резервом руководителей и специалистов, его подготовка в соответствии с новыми современными требованиями, с учетом прогнозируемой социально-демографической обстановки.

При работе с резервом руководящих кадров необходимо уйти от формального подхода к его формированию и подготовке. Большое значение для создания резерва на выдвижение и определения соответствия должности работающих специалистов и руководителей имеет объективный анализ результатов их деятельности, установление соответствия их деловых и личных качеств требованиям занимаемой должности, выявление наиболее перспективных работников. Выделяя основные этапы работы с резервом кадров, необходимо отметить то, что при формировании резерва кадров нужно сочетать научный и практический подходы, сведя к минимуму субъективизм в подборе кандидатов. При формировании резерва нужно руководствоваться набором определенных принципов и критериев подбора кандидатов в резерв. Необходимо учитывать также уровень резерва кадров. К организации работы с резервом нужно подходить планомерно и системно, используя современные методы оценки персонала.

Представляет интерес рассмотрение результатов психологического исследования стратегий поведения в трудовом коллективе кадрового резерва руководителей с разным уровнем субъективного контроля. В нем приняло участие 97 человек, работающих в разных подразделениях предприятия.

Данное исследование, направленное на изучение стратегий поведения в трудовом коллективе кадрового резерва руководителей с разным уровнем субъективного контроля, позволило зафиксировать наличие существенных различий в стратегиях их поведения. Предположение о том, что стратегии поведения в трудовом коллективе кадрового резерва руководителей с разным уровнем субъективного контроля имеют существенные различия, подтвердилось. В ходе исследования статистически достоверные различия получены по пяти параметрам (из двадцати одного) стратегий поведения в трудовом коллективе кадрового резерва. Это:

1. Эгоистический тип отношений в коллективе. На основании статистических расчетов сделан вывод о том, что эгоистический тип отношения к окружающим в большей степени свойственен экстерналам, чем интерналам. Т. е. резервисты-экстерналы в большей степени имеют эгоистические черты, ориентацию на себя. Они склонны к соперничеству, стремятся быть над всеми, но одновременно в стороне от всех. Трудности перекалывают на окружающих, но сами относятся к ним несколько отчужденно, они хвастливы, расчетливы, самодовольны, заносчивы.

2-3. Сотрудничество и избегание – способы регулирования конфликтов. На основании статистических расчетов сделан вывод о том, что регулирование конфликта таким способом, как сотрудничество, в большей степени свойственно интерналам, чем экстерналам. То есть интерналы склонны находить наиболее приемлемое для обеих сторон решение и делать из оппонентов партнеров, что означает поиск путей для вовлечения всех участников в процесс разрешения конфликтов и стремление к удовлетворению их нужд. Такой подход ведет к успеху, но и требует умения объяснить свои решения, выслушать другую сторону, сдерживать свои эмоции. Экстерналы в большей степени предпочитают уйти от конфликта. Преимущество такого метода состоит в том, что решение принимается, как правило, оперативно. Этот метод применяется в случае ненужности данного конфликта, когда он не подходит ситуации, сложившейся в трудовом коллективе, или очень высоки издержки возможного конфликта. Его также целесообразно применять в случаях банальности проблемы, лежащей в основе конфликта; наличия более важных проблем, требующих своего решения; потребности выиграть время для сбора необходимой информации и ухода от принятия немедленного решения. Стратегия компромисса несколько напоминает стратегию сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как стороны в чем-то уступают друг другу.

4. Невротизм – свойство-состояние, характеризующее человека со стороны эмоциональной устойчивости, тревожности, уровня

самоуважения и возможных вегетативных расстройств. На основании статистических расчетов сделан вывод о том, что интерналы более эмоционально стабильны, чем экстерналы. Т. е. интерналам свойственна большая уверенность в себе, эмоциональная резистентность к негативным воздействиям и меньшая эмоциональная чувствительность и тревожность.

5. Способности – индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности. На основании статистических расчетов сделан вывод о том, что резервисты-интерналы в большей степени считают свои способности достаточными для успешного выполнения той или иной деятельности.

Кроме того, в результате анализа на уровне средних арифметических значений выявлены различия исследуемых стратегий поведения интерналов и экстерналов.

Так, интерналы более авторитарны и менее подозрительны, подчиняемы, зависимы, дружелюбны и альтруистичны, более энергичны, компетентны, успешны в делах, они высоко оценивают у себя уровень развития характера и состояния здоровья, а также они менее счастливы – внутренне они менее удовлетворены своим бытием, полнотой и осмысленностью жизни.

Экстерналы менее авторитарны и более подозрительны, подчиняемы, зависимы, дружелюбны, альтруистичны, отзывчивы. Это проявляется в стремлении быть в согласии с мнением окружающих, в стремлении следовать условностям, правилам и принципам «хорошего тона» в отношениях с людьми, в сострадании, симпатии, заботе, ласке, ответственности по отношению к людям. Резервисты-экстерналы менее критичны по отношению к социальным явлениям и окружающим людям. Они более робки, уступчивы, эмоционально сдержаны, мягки; в большей степени нуждаются в помощи, совете. В конфликтной ситуации экстерналы стремятся действовать совместно с другой стороной, но при этом не пытаются отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей обстановки, жертвуя соб-

твенными интересами в пользу другой стороны. Экстерналы низко оценивают свой уровень развития характера и состояние здоровья, а также они более счастливы.

По результатам исследования разработаны предложения и рекомендации кадровому резерву руководителей, а также администрации предприятия по выбору кандидатов в резерв руководящего состава предприятия и их подготовке. Ниже приводятся некоторые из них.

Рекомендации администрации предприятия по отбору кадрового резерва руководителей

1. Разработать комплексную программу работы с персоналом предприятия, содержащую раздел «Работа с кадровым резервом руководителей» и регламент, обеспечивающий реализацию этой программы в структурных подразделениях предприятия.

2. Организовать проведение с привлечением специалистов-психологов социально-психологического исследования с целью отбора кандидатов в кадровый резерв руководителей и для их последующего обучения. Основные задачи исследования:

2.1. Определение индивидуально-психологических особенностей руководителей (интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных), их управленческого потенциала, основных мотивов трудовой деятельности. Для решения поставленных задач рекомендуется использовать психологическое тестирование, с применением следующих диагностических методик: опросник уровня субъективного контроля (УСК); методика диагностики межличностных отношений Т. Лири; личностный опросник Айзенка; тест описания поведения К. Томаса; самооценка-опросник Дембо-Рубинштейна.

2.2. Проведение оценки деловых, профессиональных и личностных качеств руководителей коллегами по работе по методу групповой оценки личности. Для проведения групповой оценки личности руководителя администрация цеха формирует группы экспертов в количестве шести человек, определяемые по принципу производственного и личного взаимодействия: два эксперта – вы-

шестоящие руководители, два – руководители одного уровня подчиненности, два – подчиненные. Заполнение экспертных листов должно осуществляться по 5-балльной шкале.

Оцениваемые профессионально важные качества объединяются в три группы:

- 1-я – профессиональные и интеллектуальные качества;
- 2-я – деловые качества;
- 3-я – личностные качества.

Результат групповой оценки личности – получение на каждого оцениваемого руководителя общего среднего балла, а также среднего балла по следующим группам качеств: профессиональные и интеллектуальные, деловые и личностные.

С помощью данного метода определятся уровень развития таких качеств, как:

- интеллектуальность, умение решать абстрактные задачи, способность быстро обучаться;
- эмоциональная уравновешенность, стабильность, уверенность в себе, отсутствие излишней тревожности, умение сохранять спокойствие в сложных ситуациях;
- уровень коммуникативных способностей (открытость и общительность, умение устанавливать и поддерживать контакты);
- развитость чувства ответственности, организованности, дисциплинированности, самоконтроля эмоций и поведения;
- уровень притязаний, лидерские способности;
- отношение к работе, особенности взаимоотношений с руководителем и подчиненными.

2.3. Составление по результатам тестирования и групповой оценки личности на каждого обследованного резервиста психологической характеристики и проведение индивидуальной консультации психолога.

2.4. Выдача рекомендации о включении (невключении) обследованного в состав резерва руководителей и его дальнейшего обучения по специальной программе.

Рекомендации администрации предприятия по подготовке кадрового резерва руководителей

1. Создать рабочую комиссию по работе с кадровым резервом руководителей. Основными функциями этой комиссии должны стать:

- утверждение списков кадрового резерва руководителей на предприятии;
- аттестация слушателей по итогам обучения.

2. Раз в квартал заслушивать отчет руководителей структурных подразделений об организации работы с резервом руководящих кадров.

3. Сформировать оперативный резерв (работники, замещающие руководителей на период их отсутствия) и перспективный резерв (работники, требующие целенаправленной подготовки).

4. Организовать подготовку кадрового резерва руководителей следующим образом: скомплектовать учебные группы кадрового резерва руководителей с учетом образовательного уровня, должностного статуса, специфики трудовой деятельности слушателей, результатов тестирования и групповой оценки личности; разработать методические рекомендации и указания руководителю стажировки и слушателю, обучающемуся в группе подготовки кадрового резерва; согласовать учебные планы и программы для каждой группы слушателей со специалистами, кафедрами институтов, центрами повышения квалификации; составить графики проведения занятий; подготовить сборник тезисов, документов по курсу обучения с указанием контактной информации; обязать преподавателей разработать раздаточный материал по своим учебным дисциплинам; разработать личную карточку слушателя, зачисленного в кадровый резерв; разработать формы итоговой аттестации.

В подготовку кадрового резерва прежде всего должно входить развитие коммуникативных качеств, изучение правил поведения в конфликтах и управления ими, развитие навыков делового общения.

Программа подготовки кадрового резерва руководителей должна включать:

- изучение производственной и организационной структуры предприятия;
- изучение механизмов взаимодействия между структурными подразделениями предприятия;
- проведение психологического тестирования;
- проведение видеотренингов;
- проведение практикума делового общения;
- проведение стажировки в должности руководителя структурного подразделения предприятия;
- выполнение и защиту квалификационной работы в аттестационной комиссии.

По результатам обучения аттестационная комиссия должна принять решение о соответствии квалификации резервиста занимаемой должности.

5. Разработать Положение об итоговой аттестации слушателей курсов обучения резерва руководителей, в котором учесть оценку их профессиональной компетентности и выполнение рекомендаций, выданных в результате проведения социологических и психологических исследований.

6. При назначении на должность руководителей из кадрового резерва учитывать рекомендации специалистов и руководителей предприятия, в частности психологов, осуществляющих отбор и подготовку кадрового резерва руководителей.

7. Проводить ежегодно анализ и экспертизу списков работников, дополнительно включаемых в кадровый резерв.

8. Создать программу и банк данных кадрового резерва руководителей.

Рекомендации начальникам структурных подразделений по работе с кадровым резервом руководителей

1. Организовать изучение существующих на предприятии организационно-распорядительных документов по работе с кадровым резервом руководителей.

2. Ежеквартально проводить совещания по вопросу работы с кадровым резервом руководителей в подразделении.

3. Разработать план работы с кадровым резервом руководителей в подразделении, а также план контроля ее выполнения.

4. Подобрать кандидатуры в кадровый резерв на должности, на которые состав резерва не был утвержден, и на должности, кандидаты на которые выбыли за прошедший период.

5. Провести собрание работников, входящих в кадровый резерв руководителей.

6. Закрепить за всеми работниками, вновь включенными в кадровый резерв, руководителей.

7. Разработать систему мотивации, как кадрового резерва, так и их руководителей, для успешного приема-передачи опыта управленческой деятельности.

Приведенные рекомендации администрации предприятия и подразделений и кадровому резерву руководителей помогут решить проблему обновления «класса» управленцев трудовыми коллективами и сочетать научный и практический подходы при отборе и подготовке резерва руководителей.

Полученные результаты данного исследования могут быть использованы в практике управления предприятием при формировании и подготовке кадрового резерва руководителей.

2. Развитие персонала как необходимое условие профессионального роста молодых работников

Развитие личности, его периодизация и формы. Вопросы развития персонала в период омоложения коллективов промышленных предприятий являются особенно актуальными, поскольку учет возрастных особенностей молодых работников, их личностного и профессионального становления значительно повысит эффективность и результативность системы подготовки персонала и в конечном итоге скажется положительно на основных показателях деятельности предприятий.

Развитие – фундаментальная категория диалектики, выражающая процесс движения, изменения органических целостных систем

– материальных и духовных. Наиболее характерные черты развития: возникновение качественно нового объекта (или его состояния), направленность, необратимость, закономерность, единство количественных и качественных изменений, взаимосвязь прогресса и регресса, противоречивость, спиралевидность формы (цикличность), развертывание во времени. Подлинное развитие всегда есть самодвижение, саморазвитие [38, с. 182–183]. Развитие – понятие, характеризующее качественные изменения объектов, появление новых форм бытия, существование различных систем, сопряженное с преобразованием их внутренних и внешних связей. Вместе с понятиями движения, становления, процессуальности понятие «развитие» позволяет описывать изменчивость Вселенной, возникновение природных форм, биологических видов и индивидов, преобразования общественных систем, обновление сил и способностей человеческой личности. В отличие от этих понятий, понятие «развитие» акцентирует внимание на качественных изменениях объектов и систем, которые сохраняют их основные формы и функции, обновляют и достраивают последние по меркам самих систем и объектов. В обыденном употреблении понятие развития тесно связано с понятием прогресса. Однако в сфере философского и научного употребления оно фиксирует бытие системы как единство прогресса и регресса, обновления и разрушения, самоутверждения и самоуничтожения. В жесткой (и ограниченной) форме понятие «развитие» трактуется в рамках бытия определенного объекта.

Качественные изменения, новизна, усложнение и упрощение – все эти характеристики, чтобы придать конкретный смысл понятию «развитие», должны быть сопряжены со специфическим способом бытия объекта, его временными, пространственными и прочими мерами. В более широком плане это означает, что развитие как всеобщее категориальное определение бытия нуждается в своего рода «адаптации» к различным видам, формам и процессам бытия, к соответствующим мерам определения качеств, новизны, сложности, простоты и т. п. Оставаясь важным методологическим и мировоззренческим ориентиром, категория «развитие» по необхо-

димости вступает во все более тесный контакт (конфликт и диалог) с разнообразными формами человеческого опыта, с вырабатываемыми в них представлениями и критериями.

Философское осмысление развития первоначально строится на традиционных противопоставлениях движения и покоя, изменчивости и устойчивости, преобразования и сохранения. При этом идеи устойчивости и сохранения оказываются исходными в истолковании развития (как и идея бытия – в понимании становления, а представление о вещах – в объяснении процессов).

В европейской культуре понятие «развитие» начинает приобретать категориальный и мировоззренческий смысл на переломе от античности к Средневековью в ходе становления понятия истории и его христианских интерпретаций. В связи с понятием истории понятие развития приобретает оттенки, намечающие направленность, связанность, поступательность процессов, происходящих в природе и в обществе. Формируется образ развития как восходящего движения-линии, по ходу которого могут быть расставлены и сопоставлены различные стихии, вещи, формы бытия, события, истории, человеческие действия и т. д.

В XVII–XIX вв. заметный вес в характеристике развития приобретает критерий новизны; развитие рассматривается как появление новых вещей и идей: в природе – как возникновение структур, функций, систем (главным образом применительно к живой природе), в обществе – как создание новых технических приспособлений, обнаружение ресурсов, открытие пространств для приложения сил, формирование средств практической и теоретической деятельности. Идея преобразования, вносимого человеком в мир, оказывает сильное воздействие на трактовку развития, мир как бы распадается на сферу субъектов и систем, способных к преобразованию, и сферу вещей, объектов, бесформенных материй и стихий, не имеющих развития. В XIX столетии понятие «развитие» и связываемое с ним понятие новизны вводятся в мир количественных измерений, приобретают дополнительные обоснования в логике усложняющейся человеческой деятельности, в логике связей, воз-

никающих в системах действий, средств и предметных результатов деятельности. Количественные определения развития начинают доминировать в промышленности, в экономике, в науке (ориентированной в основном на теоретическую механику как методологический образец); они используются для определения развитости различных обществ, народов и культур, проникают в сферу духовной деятельности. На этом этапе представляется возможным создание некой всеобщей концепции развития, подкрепленной четкими количественными показателями.

Во второй половине XIX в. под влиянием результатов, полученных в биологии, экономической теории, в социально-историческом познании, а также в связи со схемами, разработанными в немецкой классической философии, распространяются концепции системности, нелинейности, противоречивости развития. Оно характеризуется, прежде всего, в логике бытия особой природной или общественной системы, выступает конкретным соотношением изменчивости и устойчивости, и поскольку развивающаяся система является в принципе незавершенной, развитие не подлежит жесткому линейному определению. Развитие в этом плане оказывается саморазвитием системы, выражает ее противоречивость, ее тождественность и нетождественность себе, ее оформленность и открытость, ее устойчивость, подкрепленную потенцией к самоизменению, а стало быть, и сохранению. Идея противоречивости развития не раз вульгаризировалась, особенно в политизированных философских доктринах. Так, в марксизме она интерпретировалась в качестве «механизма» развития, его движущей силы. Дело представлялось таким образом, что любая система, так же как и социальная система, разделенная на враждующие и борющиеся классы, поляризует свои силы и производит энергию своих изменений и преобразований. Другая вульгаризация была связана с первоначальными успехами индустриальной эволюции общества, с экстенсивным ростом экономики, техники, образования и массовой культуры. Она закрепляла в обыденном сознании и поведении людей те линейные схемы развития, которые уже фактически ис-

черпали свои ресурсы, но парадоксальным образом тормозили эволюцию мышления о развитии, ориентируя неуклонное движение «вперед». Обогащение концепций развития в XX столетии связано с углублением его научных исследований в различных, предметных областях, в том числе и в сфере «неживой» природы.

Идея всеобщности развития, издавна разрабатываемая философией, является ныне идеей полифонического развития и его многомерных представлений. Понимание системности развития теперь вписывается в картину взаимодействия, сочетания, соизмерения, соразвития различных систем и процессов. Устойчивые формы, формы сохранения систем оказываются в этом плане формами их воспроизводства, стабильными структурами процессов, повторяющихся в пространстве и во времени. Устойчивость, сохранение, воспроизводство системы могут быть представлены «внутри» развития, «внутри» его самоизменения и соизменения с другими системами. С этой точки зрения традиционное общество не противостоит обществу развивающемуся; оно представляет собою особый тип развития, в котором обновление ресурсов системы расходуется на сохранение ее структурности и относительной замкнутости. В современном социальном пространстве постиндустриальные, индустриальные и традиционные общества образуют комплекс соразвития, ни одна из линий которого не является доминирующей [32, с. 361–363].

Развитие личности – это процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств личности. Развитие личности происходит под воздействием целого ряда факторов, таких как: наследственность (задатки); среда; специально организованное воспитание и обучение; собственная активность личности (самовоспитание, самообразование).

При этом решающую роль в нем, по мнению В. Д. Симоненко, играет собственная активность человека [20, с. 470]. Развитие личности осуществляется путем формирования личности и в процессе биологического созревания. Созревание – это естественный процесс преобразования анатомических структур и физиологических

процессов организма по мере его роста. «Формирование личности – процесс ее развития и становления под влиянием внешних воздействий (социальной среды, специально организованного воспитания и обучения); процесс становления человека как субъекта и объекта общественных отношений и различных видов деятельности» [20, с. 34].

Под становлением личности можно понимать приобретение человеком в процессе развития новых свойств и качеств, приближение к новому уровню развития. В частности, можно говорить о становлении мировоззрения, индивидуальности, мастерства, профессионализма и т. д. Голландский ученый Б. Ливехуд выделяет три аспекта развития: биологическое развитие; психическое развитие; духовная биография. Б. Ливехуд так обозначает соотношение между этими линиями развития: «Печатью биологического ритма развития более всего отмечен период перед наступлением взрослости. Психическое развитие отчетливее всего проявляется в своем своеобразии в средней фазе жизни. Духовное развитие является решающим для последней фазы жизни» [15, с. 49].

Три аспекта развития личности, выделенные Б. Ливехудом, лежат в основе периодизации основных фаз жизни человека: юность (с 16–17 до 21–24 лет) – это переходная фаза; двадцатые годы (с 21 до 28 лет) – первая фаза взрослости; организационная фаза (с 28 до 35 лет) – на первый план все больше выходит профессиональная деятельность; вторая половина 30-х гг. – частая смена ценностей, страх перед разрывом между старыми (более романтическими) и новыми (более прагматическими) ценностями; 40-е гг. – биологический спад и возможности духовного развития; начало 50-х гг. – ощущение трагичности (если новые ценности не найдены), уход в работу, если новые смыслы найдены – духовное развитие; период после 56 лет (с 56 до 63 лет).

Главным критерием развития по Э. Эриксону [40] является психосоциальная идентичность как интегративное свойство личности. В связи с этим Э. Эриксон выделяет следующие периоды развития: базальное «доверие–недоверие» (до 1 года); «автономия – или

сомнение, стыд» (1–3 года); «инициативность – или чувство вины» (3–6 лет); «трудолюбие, уместность – или чувство неполноценности» (6–14 лет); «идентичность – или непризнание» – профессиональное и личностное самоопределение (14–20 лет), близко к стадии оптации – по Е. А. Климову; «сотрудничество – или отчуждение, изоляция», развитие интимных отношений, планирование и построение семьи (20–25 лет); «дружба – или изолированность», профессиональная деятельность, творчество, самоуважение, статус в обществе (35–65 лет); оценка прожитого, осознание идентичности, целостности всей жизни или, наоборот, неудачности своей жизни (60–65 лет и далее).

Профессиональное развитие и развитие личности молодых работников. Кризисы профессионального становления. Представляется необходимым рассмотреть профессиональное развитие личности, этапы профессионального развития (становления). Наиболее известная в России периодизация развития личности как субъекта труда предложена Е. А. Климовым [11]. Он выделяет стадии: предыгры (от рождения до 3 лет) – освоение функций восприятия, движения, речи, простейшие правила поведения и моральные оценки, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду; игры (от 3 до 6–8 лет) – овладение «основными смыслами» человеческой деятельности; овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет) – интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность; оптации (от 11–12 до 14–18 лет) – стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; адепта (фаза адепта) – профессиональная подготовка. Адепт – это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например, простой инструктаж); адаптанта (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе) – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающееся от нескольких месяцев до 2–3 лет. Как бы ни был налажен процесс подготовки того или иного

профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» к производственной работе; интернала (фаза интернала) – вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями, что признают товарищи по работе, по профессии; мастера (продолжающаяся фаза мастерства) – работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу; авторитета (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется также с последующей) – мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации; наставника (фаза наставничества) – авторитетный мастер своего дела, в любой профессии обрастает единомышленниками, учениками.

Достаточно известной и признанной является периодизация профессионального развития личности А. К. Марковой, представленная через этапы освоения профессии:

1. Допрофессионализм – человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала.

2. Проффессионализм – человек-профессионал, т. е. стабильно работает и выполняет все, что от него требуется.

3. Суперпроффессионализм – творчество, личностное развитие, то, что называется «акме» – вершина профессиональных достижений.

4. Непроффессионализм, псевдопроффессионализм – внешне достаточно активная деятельность, но при этом человек либо делает много брака в работе, либо сам деградирует как личность.

5. Послепроффессионализм – человек может оказаться «профессионалом в прошлом», а может стать советчиком, наставником для других специалистов[17, с. 49–54].

В соответствии с уровнями профессионализма А. К. Марковой выделяются более конкретные этапы освоения профессии: адаптация человека к профессии; самоактуализация человека к профессии; приспособление к профессии – «выработка индивидуальной профессиональной нормы», «планки» самореализации; гармонизация человека с профессией (близко к уровню «мастерства» – по Е. А. Климову); преобразование, обогащение человеком своей профессии – это уровень творчества; свободное владение несколькими профессиями. Предполагается, что на высоких уровнях освоения профессии специалист выходит за рамки своей формальной деятельности и поднимается до уровня культурного человека (близко к тому, что Е. А. Климов называет стадией наставничества); этап творческого самоопределения себя как личности.

Внутри каждого этапа А. К. Маркова выделяет более конкретные подэтапы. На уровне адаптации к профессии представлены следующие ступени: стажер, специалист, гражданин, эрудит, методист, коллега, специалист в экстремальной ситуации, специалист, сотрудничающий с социально-психологическими службами, и др. [17].

Вышеперечисленные подэтапы профессионального становления по сути своей являются скорее желательными характеристиками адаптанта. На уровне этапа самоактуализации человека в профессии выделяются следующие ступени: самодиагност, осознанная индивидуальность, самоэкспериментатор, целостная личность с «Я-концепцией», самопрогнозирующийся специалист, профессионально обучаемый, имеющий внутренний локус профессионального контроля, готовый к дифференцированной оценке своего труда, самореализующий свои индивидуальные возможности, конфликтоустойчивый и т.п.

Достаточно известна периодизация американского психолога Д. Сьюпера, который выделяет этапы:

1) роста. Развитие основных интересов и способностей (от рождения до 14 лет). Представления о будущей профессии выстраиваются сначала на основании фантазии, затем осознания собственных интересов, позже – на основании осознания своих способностей;

2) исследования своих сил и устремлений. Апробация своих сил в различных видах трудовой и учебной деятельности – этап «разведки» (от 14 до 25 лет). В переходный период (18–21 год) молодой человек продолжает активный поиск профессионального учебного заведения с одновременным освоением способов самостоятельной жизни. Завершается этот этап апробированием избранной профессии в процессе реальной трудовой деятельности, часто совмещаемой с учебой (примерно 22–24 года);

3) пробный этап. Апробация себя в качестве полноценного специалиста, способного конкурировать с более опытными работниками (25–30 лет). Конкуренция в стремлении к жизненному успеху (карьере) является важнейшим смыслом существования в цивилизованном обществе. Поэтому молодой специалист прежде всего осваивает именно эту науку. При этом предполагается, что стремление к успеху – важнейший стимул и высокопроизводительного труда, и личностного развития;

4) стабилизации, утверждения себя в качестве надежного и преуспевающего специалиста (от 30 до 44 лет);

5) поддержания, сохранения достигнутых позиций (в ходе карьерных усилий) (от 45 до 64 лет);

6) спада, ухода, уменьшения профессиональной и социальной активности (от 65 лет и более) [26].

Представляет интерес периодизация профессионализации, разработанная Ю. П. Поваренковым [21]. В качестве ведущих критериев профессионализации он выделяет: профессиональную продуктивность – эффективность профессионального развития личности и степень соответствия результатов ее деятельности социально-профессиональным требованиям (оценивается на основе показателей производительности, качества и надежности); профессиональную идентичность – значимость для личности профессии и профессионализации в целом как средства удовлетворения своих потребностей и реализации, развития потенциала (оценивается на основе субъективных показателей: удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой, профессиональная самооценка, ин-

дексы самореализации и самоактуализации личности); профессиональную зрелость – ведущий показатель становления субъекта профессионализации, свидетельствующий о степени осознания личностью своих возможностей и потребностей, требований, которые ей предъявляются, умение соотносить свои возможности, потребности с профессиональными требованиями, умение выбирать оптимальную стратегию профессионального становления.

Различия в периодизации разных авторов объясняются не только различием в теоретико-методологических взглядах, но и особенностями социально-экономического и духовного развития общества. У Е. А. Климова профессиональное становление (стадия «оптанта») занимает период с 11–12 до 14–18 лет, а у американского психолога Д. Сьюпера аналогичная стадия (этап «разведки») – от 14 до 25 лет. В американском обществе человеку предоставляется больше времени на обдумывание выбора и на пробу своих сил в разных видах деятельности. В этом проявляется известная закономерность: в цивилизованном обществе не только увеличивается продолжительность жизни, но и удлиняются период детства и подростковый период. «Общество дает подросткам время для выбора профессии, для получения более серьезного образования и для того, чтобы вообще разобраться со смыслами своей будущей профессиональной деятельности» [25, с. 106]. Анализ периодизаций взрослых периодов различных авторов показывает, что в качестве главного критерия перехода от одной стадии к другой выступает готовность человека переосмысливать смыслы своей жизни и профессиональной деятельности. Для многих людей взрослые периоды жизни – это периоды максимальной самореализации именно в профессиональной и трудовой деятельности.

Развитие личности можно представить через следующие виды: индивидуное; личностное; профессиональное. В зависимости от соотношения темпов различных видов развития А. А. Бодалев выделяет сценарии развития взрослого человека:

1. Индивидуное развитие опережает личностное и профессиональное, что проявляется в слабо выраженном развитии человека

как личности и как работника: отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена, низкий уровень работоспособности.

2. Личностное развитие человека идет более интенсивно, чем индивидное и профессиональное: бережное отношение к окружающим людям, среде, предметам материальной и духовной культуры и др. Физическое здоровье, профессиональные достижения находятся на втором плане.

3. Профессиональное развитие доминирует над личностным и индивидным: приоритет профессиональных ценностей, тотальная погруженность в работу.

4. Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития: оптимальное соотношение, самореализация. На индивидное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы; на личностное – психологические особенности и ведущая деятельность; на профессиональные – социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Все три вида развития взаимосвязаны и в зависимости от выраженности развития того или иного вида складывается индивидуальная траектория развития человека [1].

Каждый этап профессионального развития личности сопровождается определенными противоречиями. На стадии профессионального образования движущей силой профессионального развития является противоречие между требованиями общества и уровнем личностного и профессионального развития обучаемого. Разрешение противоречий приводит к развитию познавательных и профессиональных способностей, повышению уровня социально-профессиональной компетентности. На стадии профессионального становления противоречие проявляется между требованиями новой для личности социально-профессиональной ситуации, новой роли, трудового коллектива и уровнем социально-профессиональной квалификации и компетенции. Разрешение происходит в процессе психологической перестройки личности и выражается в профессиональном самоопределении, нахождении

личностного смысла в выполняемой работе, в приобретении профессионального опыта. На стадии профессионализации основным является противоречие между «я»-действующим и «я»-отраженным в профессии, обусловленное потребностью специалиста в развитии карьеры. Разрешается это противоречие в процессе продвижения по квалификационным ступеням профессии и выработки индивидуального стиля деятельности. Переход на стадию мастерства происходит в процессе разрешения противоречия между потребностью личности в самореализации в профессии и профессионально-психологическим содержанием, техническими возможностями профессиональной деятельности: противоречие между «я»-профессиональным и «я»-потенциальным. Его разрешение возможно путем самоактуализации личности. На начальных стадиях профессионального становления движущими силами выступают противоречия между внешними и внутренними факторами, на последующих стадиях – внутренние противоречия личности специалиста-профессионала.

Под развитием персонала можно понимать деятельность, проводимую организацией с целью оказания помощи в достижении профессионального успеха молодого работника, а именно: в профессиональном становлении работника; в развитии его трудового потенциала; в развитии карьеры, его профессионально-квалификационном продвижении. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры молодых работников. Для эффективного решения задач организации требуются пригодные для этого люди, которые должны развиваться и как работники, и как личности.

Для успешного развития персонала со стороны необходимы поддержка способных к обучению работников; распространение знаний и передового опыта; обучение молодых квалифицированных сотрудников; осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников; снижение текучести кадров. Помимо внутрипроизводственного значения, в развитии персонала играют

важную роль осуществление профессионального обучения; активизация потенциальных возможностей работника; поднятие общеобразовательного уровня; укрепление духа творчества и соревновательности в коллективе. При этом очень значимым фактором является понимание и учет индивидуальных особенностей молодых работников, а также особенностей, характерных для этого возрастного периода. Н. И. Шаталова определяет особенности профессионального становления, проявляющиеся в следующих возрастных периодах:

1. Молодежь с начала трудоспособного возраста до 21–22 лет. В этот период человек еще не способен к самостоятельной работе и только готовится к вступлению в общественное производство. В этом возрасте начинается процесс преобразования трудового потенциала работника в его профессиональную форму, идет создание индивидуальных предпосылок для его реализации. Формируются способности и потребности личности, мотивация труда, направленность и стремления, цели и установки на их реализацию, т. е. образ профессионального пути. Все это происходит во взаимодействии с конкретной социальной средой. Воздействие внешней среды на формирование работника многообразно. Оно осуществляется: 1) через систему социальных институтов общества (семья, учебное заведение, культура и т. п.), которая учит молодого человека совместной работе, определяет альтернативы и конкретные способы реализации его трудового и жизненного потенциала; 2) в виде референтных групп – формирует его трудовые установки; создает условия для конфликта между мечтой, свойственной молодости, и действительностью; формирует ценностные ориентации, зависящие от тех социально-профессиональных групп, в которые включается молодой человек.

2. Возрастная группа от 21–22 до 30 лет (после получения профессионального образования). В период профессионального становления на стадии адаптации молодые работники имеют ряд характерных особенностей, среди которых часто отмечаются необоснованная амбициозность, неадекватная самооценка, завышенные

притязания, нереалистичные ожидания в начале карьерного пути. Это может касаться как выпускников средних и высших профессиональных заведений, так и молодых рабочих с начальным профессиональным образованием [39].

На профессиональное становление, развитие молодых работников оказывает влияние модель поведения, сформированная в основном учебным заведением. Это:

- индивидуально-карьерная модель поведения, для которой характерно стремление добиться личного успеха в жизни. Молодые работники, выбравшие такую модель поведения, как правило, одновременно учатся и работают. Они знают, что им никто ничего не должен, и стараются добиваться всего самостоятельно. В таких молодых, активных и инициативных заинтересованы многие организации;

- неопределенная модель поведения, характерная для молодых людей, не определившихся в своей профессиональной жизни и не осознавших, чего они хотят, порой неадекватно оценивающих свои возможности. Работодатели теряют интерес к тем кандидатам, которые при собеседовании необоснованно завышают свои требования к будущей работе либо готовы рассматривать предложения на различные позиции в разных сферах деятельности;

- несамостоятельная модель поведения, свойственная молодым людям, в большинстве случаев очень способным, но не ориентирующимся в требованиях современного рынка труда, не владеющими технологиями поиска работы [5].

Особенностями этого возрастного периода являются вступление в общественное производство; частичный отказ от собственных интересов и подчинение интересам производства и социальных групп, в которые входят молодые люди; окончание процесса адаптации в системе общественного производства к своей профессии; формирование устойчивого трудового потенциала. Многие молодые люди находятся в стадии выбора, поэтому активизируется трудовая и профессиональная мобильность. К 30 годам формируются трудовые и профессиональные установки, что выражается в

сознательном выборе профессии и специализации конкретного места приложения своих способностей; в подчинении нормативам и требованиям организации и дисциплине труда; в достаточно четком представлении тех возможностей и альтернатив, которые могут быть реализованы в конкретных условиях производственной среды.

Профессионально определившаяся личность постепенно идентифицируется с профессией, с теми социальными ролями, в которые человек вступает в связи с ее выполнением. Поэтому для развития личности молодого работника очень важен процесс профессионального самоопределения и становления его как профессионала. Профессиональное становление – процесс изменения личности под влиянием социально-профессиональной ситуации, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самореализацию в труде [20]. Профессиональное становление охватывает значительную часть онтогенеза человека – период с начала формирования профессиональных намерений (14–17 лет) до завершения профессиональной жизни (55–60 лет). Целостный процесс профессионального становления имеет стадии, переход от одной стадии к другой сопровождается нормативными кризисами. Темп и траектория профессионального становления вариативны и определяются тремя группами факторов: возрастными, индивидуально-психологическими и технологическими.

Т. В. Кудрявцев [13] основными критериями выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления называет отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он отмечает следующие стадии профессионального становления: возникновение и формирование профессиональных намерений; профессиональное обучение и подготовка к профессиональной деятельности; вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе; полная реализация личности в профессиональном труде.

По мнению Э. Ф. Зеера [7], в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности необходимо

учитывать социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Именно эти два фактора оказывают основное влияние на профессиональное становление личности.

Стадии профессионального становления (по Э. Ф. Зееру):

1. Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников и учителей (0–12 лет).

2. Формирование профессиональных намерений – период оптации. Складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы, выбирается профессия.

3. Профессиональная подготовка. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии.

4. Профессиональная адаптация. Ведущая деятельность профессиональная: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения.

5. Первичная профессионализация и становление специалиста – стабилизация профессиональной деятельности.

6. Второй уровень профессионализации – становление профессионала.

7. Профессиональное мастерство и становление акме-профессионала: высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности.

Э. Ф. Зеер отмечает, что «профессиональное становление субъекта выражается в развитии его личности и индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности» [7, с. 50]. Процесс профессионального становления личности сопровождается возникновением ряда проблем, специфика которых зависит от стадии становления. Э. Ф. Зеер определяет эти проблемы следующим образом:

На стадии оптации проблемная ситуация заключается в обеспечении профессионально ориентированного обучения школьников, которое способствовало бы психологически компетентному

выбору профессии и ее получению в определенной профессионально-образовательной области.

На стадии профессионального образования и профессиональной подготовки проблемы связаны с формированием системы социально и профессионально ориентированных знаний, умений и навыков, а также развитием профессионально важных качеств и способностей.

На стадии профессиональной адаптации возникает проблема овладения конкретной профессией, приобретения опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, вырабатывается первоначальный опыт выполнения профессиональной деятельности [8, с. 349].

В настоящее время большое значение придается супервизорству как профессионально-образовательной технологии повышения компетентности и квалификации начинающего специалиста с учетом его индивидуального опыта. На стадии профессионализации большое значение приобретают профессиональные компетентность и квалификации. Поэтому возникает необходимость постоянного, непрерывного профессионального образования. Непрерывное образование – основной фактор успешного развития персонала. Это единая система образовательных учреждений, обеспечивающая базовое образование, послевузовское образование, повышение квалификации и переподготовку кадров; образование человека на протяжении всей жизни с учетом его индивидуальных способностей, мотивов и интересов, ценностных установок; осуществляется в форме организованного образования или самообразования [20, с. 349]. Непрерывное образование – процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения). Непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и перепод-

готовку в изменяющихся условиях, стимулирование постоянного самообразования. Важность непрерывного образования обуславливают следующие основные факторы: внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей; создание условий для ликвидации или изменения некоторых видов работ, в связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием; превращение мира в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой вызов повышением производительности инженерного труда; изменения во всех областях жизни – главный элемент современности. Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала; для организации, предприятия более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников [36, с. 296].

Важным условием профессионального становления личности является ее самоопределение. Самоопределение – это всегда утверждение собственной позиции в проблемной ситуации. Профессиональное самоопределение предполагает выработку собственной позиции в ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Нередко согласование позиций затруднено. Профессиональное самоопределение, как правило, означает конфликт. Поскольку речь идет о самоопределении, то этот конфликт имеет внутриличностный характер. Его разрешение осуществляется путем ревизии и коррекции профессиональных устремлений, и конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться продуктивно и деструктивно. Сторонами внутриличностного конфликта самоопределения являются различные составляющие структуры личности. Можно выделить конфликты, обусловленные следующими факторами:

1) рассогласованием составляющих направленности: противоречиями между социально-профессиональными ожиданиями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.;

2) несовпадением характера профессиональной деятельности и уровня профессиональной компетентности, порождающим внутриличностные конфликты между осознанной необходимостью в повышении квалификации и недостаточной профессиональной активностью, между неудовлетворенностью содержанием труда и нежеланием сменить профессию, между отсутствием перспектив карьеры и уровнем профессиональной компетентности и др.;

3) противоречием между направленностью личности на достижение успеха, карьеру, высокие материальные блага и недостаточным уровнем развития социально-профессиональных способностей, качеств, психофизиологических свойств, состоянием здоровья и др.;

4) Несовпадением представления о своих профессиональных достоинствах и реальных профессиональных возможностей: противоречиями между «Я-возможным» и «Я-реальным», между «Я-идеальным» и «Я-деформированным». Важнейшим фактором выступает мотив соответствия самому себе. Этот мотив связан с самооценкой и обеспечивает непротиворечивость «Я-образов»;

5) противоречиями между профессиональными возможностями, потенциалом, способностями и социальными ограничениями, обусловленными возрастом, полом, этнической принадлежностью, внешностью; между необходимостью профессиональной мобильности и отчетливо выраженной возрастной ригидностью; между потребностью в продолжении профессиональной карьеры и вынужденным уходом на пенсию и др.

Первая группа противоречий характерна для лиц, находящихся на стадии оптации, вторая проявляется на стадиях професси-

ональной подготовки и профадаптации, третья и четвертая – на стадиях профессионализации и мастерства, пятая группа порождает конфликты на завершающей стадии профессионального становления. Проблемы самоопределения постоянно возникают в процессе профессионального становления личности: при выборе профессионального учебного заведения, профессии, специальности, при включении в профессиональный коллектив и т. п. – и всегда самоопределение принимает характер конфликта, который становится основой кризисных явлений. Профессиональное самоопределение – это эмоционально окрашенное отношение личности к своему месту в мире профессий. На профессиональное самоопределение личности влияют социально-экономические условия, межличностные отношения в профессиональном коллективе, профессиональное развитие, возрастные и профессиональные кризисы. Но ведущее значение в профессиональном самоопределении принадлежит самой личности, ее активности, ответственности за свое становление. Профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и в культуре вообще. Постоянный поиск своего места в мире профессий позволяет личности найти область деятельности для полной реализации, «выполнения» себя.

Становление личности реализуется различными способами профессионального самоопределения. Анализ этих способов показывает, что профессиональное самоопределение предполагает проявление собственной позиции в проблемной ситуации, характеризующейся большой степенью неопределенности. Профессиональное самоопределение неизбежно порождает столкновение различных целей, интересов, позиций, несовпадение потребностей в самоосуществлении и реальных возможностей, противоречия между «Я–реальным», «Я–отраженным» и «Я–возможным».

Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н. С. Пряжников предлагает семь типов ее самоопределения [24, 25]:

1. Самоопределение в конкретной трудовой функции. Для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций.

2. Самоопределение на конкретном трудовом посту. Предполагает выполнение довольно многообразных функций. Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника.

3. Самоопределение на уровне конкретной специальности. Предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности.

4. Самоопределение в конкретной профессии. Предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты.

5. Жизненное самоопределение. К этому типу самоопределения, помимо профессиональной деятельности, относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. Жизненное самоопределение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни.

6. Личностное самоопределение. Высшее проявление жизненного самоопределения. Личность как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек

не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке – уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение – это нахождение самобытного «образа Я», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей.

7. Самоопределение личности в культуре (как высшее проявление личностного самоопределения). Имеется внутренняя активность, направленная на «продолжение себя в других людях», что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

В каждом из представленных выше типов самоопределения автор условно выделяет пять уровней самореализации человека (критерий выделения уровней – внутреннее принятие человеком данной деятельности и степень творческого отношения к ней): агрессивное неприятие выполняемой деятельности (деструктивный уровень); стремление мирно избежать данной деятельности; выполнение данной деятельности по образцу, по шаблону, по инструкции (пассивный уровень); стремление усовершенствовать, сделать по-своему отдельные элементы выполняемой работы; стремление обогатить, усовершенствовать выполняемую деятельность в целом (творческий уровень).

Особого рассмотрения требует вопрос о кризисах профессионального становления личности. О кризисе можно говорить, когда происходит нарушение гармонии в развитии личности и возникновение на этой основе противоречия между разными составляющими или разными линиями развития (физической, интеллектуальной, нравственной, гражданской). Главная проблема кризиса – осознание этих противоречий и грамотное управление этими противоречивыми процессами. Кратко можно обозначить следу-

ющие варианты противоречий самоопределяющейся личности: противоречие между половым, общеорганизмическим и социальным развитием человека (по Л. С. Выготскому); противоречие между физическим, интеллектуальным и гражданским, нравственным развитием (по Б. Г. Ананьеву); противоречие между разными ценностями, противоречие несформированной ценностно-смысловой сферы личности (по Л. И. Божович, А. Н. Леонтьеву); проблемы, связанные со сменой ценностных установок во взрослые периоды развития субъекта труда (по Д. Сьюперу, Б. Ливехуду, Г. Шихи); кризисы идентичности (по Э. Эриксону); кризис, возникающий в результате существенного рассогласования между «реальным Я» и «идеальным Я» (по К. Роджерсу); кризисы возрастного развития, основанные на противоречии мотивационной и операциональной линий развития (по Д. Б. Эльконину); кризисы собственно профессионального выбора, основанные на противоречии «хочу», «могу» и «надо» (по Е. А. Климову), и др.

В. И. Слободчиков выделяет две группы кризисов: кризис «рождения» («так жить нельзя»), кризис развития («хочу быть, как ты»). Г. Шихи выделяет четыре типа кризисов: «вырывания корней», эмансипации от родителей (16 лет); максимальных достижений (23 года); коррекции жизненных планов (30 лет); середины жизни (37 лет) – наиболее тяжелый, рубежный.

Некоторые исследователи причины жизненных кризисов видят в биологическом развитии человека, другие большее значение придают социализации личности, третьи – духовному, нравственному становлению личности. Э. Ф. Зеер акцентирует внимание на кризисах профессионального становления. В кризисах профессионального развития решающее значение принадлежит перестройке, изменениям в профессиональной деятельности личности. Основными причинами кризисов профессионального развития являются:

1. Сверхнормативная профессиональная активность (возникает при переходе на новый профессионально-квалификационный уровень выполнения деятельности).

2. Социально-профессиональная активность (возникает в случае неудовлетворенности своим социальным и профессионально-образовательным статусом).

3. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата и др.).

4. Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, ослабление психических процессов, профессиональная усталость, интеллектуальная беспомощность, синдром «эмоционального выгорания»).

5. Вступление в новую должность, аттестация.

6. Полная поглощенность профессиональной деятельностью.

7. Изменения жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе) и др. [7].

Л. С. Выготский выделяет три фазы кризиса: предкритическую, критическую, посткритическую. Предкритическая фаза характеризуется неудовлетворенностью существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, межличностными отношениями. Неудовлетворенность вышеперечисленными факторами может не осознаваться, а только проявляться в чувстве дискомфорта, повышенной раздражительности, недовольстве заработной платой, руководителями и т. д. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью профессиональной деятельностью. На этой фазе возникают конфликты профессионального развития личности. Основные типы подобных конфликтов: мотивационный (основан на потере интереса к работе, учебе, утрате перспектив профессионального роста и т. д.); когнитивно-деятельностный (основная причина – неудовлетворенность содержанием и способами осуществления профессиональной деятельности); поведенческий (обусловлен возникновением противоречий в межличностных отношениях). Посткритическая фаза – разрешение конфликтов. Разрешение конфликтных ситуаций может носить как конструктивный, так и деструктивный характер. Конструктивный выход: повышение профессиональной квалификации, изменение про-

фессионального статуса, переквалификация и др. Деструктивный выход: профессиональная апатия, безделье, алкоголизм.

В период профессиональной адаптации (возрастной период до 30 лет) молодые люди приступают к самостоятельной трудовой деятельности, вступают в разновозрастной коллектив, в новые производственные отношения, меняются вид профессиональной деятельности, социальные роли. Для этого периода профессионального становления молодого работника характерны следующие типы кризисов: кризис профессиональных ожиданий (неудовлетворенность содержанием и организацией труда, должностными обязанностями, заработной платой и т. д.); кризис профессионального роста; кризис профессиональной карьеры.

Эти кризисы профессионального развития являются нормативными. Помимо нормативных кризисов профессиональное становление сопровождается ненормативными, которые возникают под влиянием жизненных обстоятельств, таких как вынужденное увольнение, переквалификация, смена места жительства и т. д. Кризисы профессионального становления могут возникнуть под влиянием внедрения новой организации труда, новых технологий, аттестации. Переживание кризиса вызывает изменение психологической структуры личности, ее профессиональной направленности. В то же время кризисы стимулируют профессиональное развитие личности, поднимая ее на новый, более высокий профессиональный уровень.

Э. Ф. Зеер, анализируя проблемы профессионального определения и становления личности, делает следующие выводы:

1. Профессиональное становление – это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала для достижения вершин профессионализма.

2. Профессиональное становление представляет собой динамический процесс «формообразования» личности, адекватной де-

тельности, который предусматривает формирование профессиональной направленности, профессиональной компетентности и профессионально важных качеств, развитие профессионально значимых психофизиологических свойств, поиск оптимальных способов качественного и творческого выполнения профессионально значимых видов деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности.

3. Профессиональное становление личности представляет собой процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной компетентности, социально и профессионально важных качеств.

4. Ядром профессионального самоопределения является осознанный выбор профессии с учетом особенностей личности и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий.

5. Профессиональное самоопределение осуществляется в течение всей профессиональной жизни: личность постоянно рефлексировывает, переосмысливает свое профессиональное бытие и самоутверждается в профессии. Также следует отметить, что переход от одной стадии становления к другой инициируется изменениями социальной ситуации, сменой и перестройкой ведущей деятельности, что приводит к профессиональному развитию личности.

6. Актуализация профессионального самоопределения личности инициируется разного рода событиями, такими как окончание общеобразовательной школы, профессионального учебного заведения, повышение квалификации, смена местожительства, аттестация, увольнение с работы и др.

7. Действенность профессионального становления личности зависит от следующих условий: психологически обоснованного выбора профессии; профессионального отбора оптантов, имеющих интерес и склонность к профессии; формирования у них профессиональной направленности; последовательного освоения специалистом и профессионалом системы взаимосвязанных видов деятельности.

Профессиональное самоопределение является важной характеристикой социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации [7, 8].

Профессиональное становление обусловлено самостоятельным и осознанным согласованием профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности. «Но в условиях современной социально-экономической ситуации 50 % работников меняют в течение трудовой жизни профиль своих профессий, человек вынужден повторять отдельные стадии вследствие вновь возникающих проблем профессионального самоопределения, профессиональной переподготовки, адаптации к новой профессии. В связи с этим возникает необходимость создания новых технологий профессионального развития и становления личности, ориентированных на постоянно изменяющийся рынок труда, развивающих профессиональную мобильность и повышающих конкурентоспособность работников» [7, с. 48].

Развитие трудового потенциала личности. Планирование и развитие карьеры работников. «Трудовой потенциал работника – это мера его наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [39, с. 29]. Трудовой потенциал можно рассматривать как необходимое условие успешного формирования человека в сфере труда, как непрерывную последовательность его изменений, развития.

Необходимо отметить три структурных компонента трудового потенциала личности: психофизиологический потенциал (способности индивида, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость и т. д.); производственно-квалификационный (совокупность специальных и общих знаний, навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенной сложности); личностный (уровень гражданского сознания, социальной зрелости, ценностные ориентации, потребности и запросы в сфере трудовой деятельности) [33].

Н. И. Шаталова предлагает добавить к вышеперечисленным трем компонентам трудового потенциала еще два: адаптационный потенциал личности (активность, мобильность и предприимчивость); нормативно-ролевой потенциал. По мнению Н. И. Шаталовой [39, с. 34], структура трудового потенциала личности должна выглядеть следующим образом: психофизиологический потенциал (уровень существования личности); статусный (уровень развития личности); ценностно-ориентационный (селективный уровень); адаптационный (уровень саморазвития); нормативно-ролевой (уровень функционирования личности).

Устойчивой основой в трудовом потенциале личности является его поведенческая природа. Как только происходят изменения в поведении человека, происходят и изменения трудового потенциала. Такое представление позволяет подойти к вопросу о его развитии и саморазвитии как оптимальном состоянии. Развитие трудового потенциала личности – это процесс, который характеризует его и который состоит из системы превращений возможностей в действительность. «Трудовой потенциал развивается, функционируя, и функционирует, развиваясь. Это закон саморазвития, прогрессивной внутренней эволюции любого феномена. При этом появляются и совершенствуются новые, изменяются и исчезают старые морфологические элементы. Саморазвитие конкретного трудового потенциала состоит в порождении новых прогрессивных его элементов взамен существующих старых, в борьбе между ними. При этом старые и новые элементы трудового потенциала многократно повторяются и воспроизводятся» [39, с. 208].

Развитие трудового потенциала увеличивает адаптационные возможности личности, уменьшает зависимость от условий ее существования, случайных воздействий, что, в свою очередь, приводит к активизации поведения. Развиваются способности, адаптируясь к конкретному виду труда; становятся более многообразными связи личности. Трудовой потенциал имеет свойство усложняться. Степень сложности трудового потенциала измеряется разнообразием системы деятельности, в которую включена личность, и успешностью ее исполнения.

Развитие трудового потенциала осуществляется в результате обучения и профессиональной подготовки. Немаловажное значение имеет саморазвитие личности, под которым понимается образование, приобретаемое человеком в процессе самостоятельной работы, без прохождения систематического курса обучения в образовательном учреждении; это активная целенаправленная деятельность человека, связанная с поиском и усвоением знаний в интересующей его области [20, с. 357]. В связи с этим достаточно значимой является проблема разработки социальных технологий трудового потенциала работника. Это одна из серьезнейших проблем современной системы подготовки кадров. Решение ее возможно только на общегосударственном уровне. В основе разработки такой технологии должны лежать профессиографические модели и образцы, которые должны предусматривать, по мнению Н. И. Шаталовой, решение следующих задач:

1. Определить задачи профессии, для обучения которой разрабатывается социальная технология. Разделить задачи на индивидуальные и коллективные, т. е. на такие, решение которых потребует групповых усилий, а следовательно, и взаимодействия.

2. Разработать варианты индивидуальных действий профессионала, которые требуются для оптимального решения задачи, а также алгоритмы таких действий; предусмотреть условия их применения.

3. Разработать варианты группового взаимодействия, а также алгоритмы осуществления групповых действий; предусмотреть информационно-коммуникативные возможности на всех уровнях взаимодействия: горизонтальном и вертикальном.

4. Разработать планы и эскизы рабочих мест с учетом санитарно-гигиенических условий, монотонности труда и т.п., учитывая необходимость перемещений и антропометрию специалистов.

5. Разработать профили профессионально важных и профессионально вредных качеств личности для будущих работников.

6. Разработать формы контроля (от самоконтроля, группового контроля и контроля руководителя до контроля с помощью тех-

ники), а также системы, в которых применима та или иная его форма [39].

Одним из основных показателей профессионального роста работника, его профессионального развития является карьера. Карьера – это успешное продвижение в какой-либо деятельности, профессиональный или должностной рост работника, который заключается в последовательном прогрессе его социального статуса или заработка. Карьера обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации. Полноценная карьера – это сбалансированное соотношение внутреннего развития человека и его должностного продвижения на предприятии. Карьера структурирует трудовой и жизненный опыт человека, благодаря чему трудовая биография приобретает вид развития, упорядоченного ступенями карьеры. Успешная карьера обеспечивает человеку материальное благополучие, удовлетворение его потребностей в самореализации, уважении и самоуважении, в успехе и власти. Она показывает конкурентоспособность человека на рынке труда.

Н. И. Шаталова выделяет ряд механизмов карьерного роста. Среди них: действия со стороны организации (обучение, воспитание, оценка, перемещение в организационном пространстве, развитие, отбор, продвижение) и действия со стороны работника (саморазвитие, самопрезентация, освоение организационного пространства) [39]. Анализируя типы и этапы карьеры, можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры. Профессиональная карьера – рост знаний, умений и навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта). Внутриорганизационная карьера связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии вертикальной карьеры, в результате чего происходит должностной рост; горизонтальной карьеры – продвижение внут-

ри организации, например, работы в разных подразделениях одного уровня иерархии; центристской карьеры – продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений. Этап карьеры (как точка на временной оси) не всегда связан с этапом профессионального развития. Человек, находящийся на этапе продвижения, в рамках другой профессии может не быть еще высоким профессионалом. Поэтому важно разделять этап карьеры – временной период развития личности и фазы развития профессионала – периоды овладения деятельностью.

Профессиональный и должностной рост является важнейшим мотивом в деятельности большинства работников. Он обеспечивает необходимую мобильность работника, создает чувство перспективы. На карьеру человека могут влиять как внутренние, так и внешние факторы. Внутренними факторами являются мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере. Внешние факторы карьеры – это социально-профессиональная среда, тип и размеры организации. Профессиональная карьера требует высокой профессиональной компетентности. Должностная карьера в большей степени требует социальной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде.

К объективным условиям карьеры относятся: высшая точка карьеры – высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации; длина карьеры – количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки; показатель уровня позиции – отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры; показатель потенциальной мобильности – отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к

числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум.

В зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера может быть перспективной или тупиковой: у сотрудника может быть либо длинная карьерная линия, либо очень короткая. Для планирования карьеры необходимо учитывать цели профессиональной деятельности работника, степень динамичности, специфику индивидуальной мотивации:

1. Предварительный этап карьеры (до 25 лет) – подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности. Особенности мотивации (по Маслоу) – безопасность, социальное признание.
2. Становление (до 30 лет) – освоение работы, развитие профессиональных навыков. Социальное признание, независимость.
3. Продвижение (до 45 лет) – профессиональное развитие. Социальное признание, самореализация.
4. Завершение (после 60 лет) – подготовка к переходу на пенсию, поиск и обучение собственной смене. Удержание социального признания.
5. Пенсионный (после 65 лет) – занятие другими видами деятельности. Поиск самовыражения в новой сфере деятельности.

Среди закономерностей карьерного продвижения существует ряд особенностей. Среди них: характер ее протекания в зависимости от возраста, стажа в организации и в должности; стадия деловой жизни; определение оптимальной скорости продвижения работника; знание временной модели периодизации карьеры. Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста. Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в ор-

ганизации, представляет собой карьерограмму, формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте. В последнее время наблюдается усиление конкуренции среди молодых и амбициозных специалистов, претендующих быть в первом эшелоне управления. Единственный способ выиграть – грамотно управлять своей карьерой на всем ее протяжении. Планирование трудовой карьеры, как составная часть кадровой политики, представляет собой целевую функцию управления персоналом на предприятии, поскольку преследует цель обеспечить наиболее рациональное использование трудового потенциала работника, создать условия для самореализации его как личности. Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия всех видов карьер. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда конкретных задач, а именно: увязать цель организации и отдельного сотрудника; планировать карьеру конкретного сотрудника с учетом его специфических потребностей и ситуаций; обеспечить открытость процесса управления карьерой; устранять «карьерные тупики», в которых практически нет возможностей для развития сотрудников; повышать качество процесса планирования карьеры; формировать наглядные и воспринимаемые критерии служебного роста, используемые в конкретных карьерных решениях; изучать карьерный потенциал сотрудников; использовать обоснованные оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий; определять пути служебного роста, которые помогут удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Управление карьерой специалистов в определенной степени является естественным продолжением и результатом всей деятельности службы управления персоналом. Организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает: ознакомление работников с имеющимися в организации возможнос-

тями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации; регулярное информирование и консультирование по открывающимся в организации возможностям обучения и вакантным местам; разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам карьеры; перемещение работников по трем направлениям – продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста, горизонтальное перемещение (ротация), понижение.

Исследование психологических особенностей и карьерных ориентаций молодых рабочих промышленного предприятия. Современный мир постоянно и быстро изменяется, именно поэтому предъявляются особые требования к психологической науке, которая должна не только измерять и оценивать, но и прогнозировать и даже проектировать динамику психологических явлений. Перед психологами возникает необходимость углубления знаний о психических особенностях людей, занятых как в сфере индустрии, так и в организациях различного типа, разработки новых подходов и поиска путей, обеспечивающих работоспособность и психическое здоровье людей. Серьезные изменения социальной ситуации в нашей стране предъявляют серьезные требования к уровню профессионализма работников любой сферы производства, развития и реализации их потенциала. Поэтому именно сегодня как никогда особенно остро стоит проблема психологического обеспечения индивидуальной карьеры человека. Проблема карьерного роста является значимой и привлекательной для всех, кто занимается вопросами организационного поведения. Накопленный к настоящему времени достаточно большой объем научных публикаций, касающихся темы карьеры, свидетельствует об увеличении научного интереса к ней. Данный интерес обусловлен еще и тем, что в обществе декларируется образ социально успешного человека как наиболее приемлемый и социально желательный. Эта тенденция в значительной степени сказалась на условиях формирования ориентаций и социального поведения молодежи. Образ уверенного в

себе, самостоятельного, решительного человека, который хорошо выглядит и успешно продвигается по карьерной лестнице, – особенно привлекателен для молодых людей.

Но, осознавая важность карьерного роста молодого работника, необходимо четко представлять, насколько может хватить внутренних ресурсов, способностей личности, ее возможностей для поддержания соответствующего имиджа, постоянного проявления социальной активности, высокой работоспособности. Тем не менее не только работники, но и работодатели не уделяют должного внимания данному вопросу. Именно поэтому многие организации несут убытки, вкладывая средства и продвигая людей, психологические особенности которых, их внутренний ресурс не соответствует должности. В то же время и сам работник имеет определенные психологические издержки.

Таким образом, в практике управления карьерой работников имеет место противоречие. С одной стороны, молодые работники стремятся к карьерному росту, продвижению по служебной лестнице, с другой стороны, их психологические особенности не в полной мере соответствуют их ориентациям. В то же время есть и другая сторона проблемы: полная реализация личностного, профессионального и творческого потенциала молодежи на предприятии. Поэтому возникает острая необходимость изучения карьерных ориентаций молодых людей, их психологических особенностей.

В выборку молодых рабочих попали работники в основном мужского пола, так как предприятие, на котором проводилось исследование, относится к группе промышленных предприятий металлургической отрасли. По профессиональной принадлежности – это вальцовщики, волочильщики, резчики, правильщики, нагревальщики высокой квалификации, т. е. имеющие 5-е и 6-е квалификационные разряды. Исходя из того, что психодиагностику проходили высококвалифицированные рабочие (после учебных заведений молодые люди приходят на предприятие в основном с 3-м разрядом), средний возраст выборки составлял 28,2 года (т. е. был в пределах 25–30 лет), а средний стаж работы – 8,3 года. Группу

молодых специалистов составляют молодые работники (в возрасте до 25 лет), принятые на предприятие в 2006 г., поэтому стаж работы у них не более года. Все молодые специалисты имеют высшее профессиональное образование и в основном работают в должности специалиста.

На основании результатов психологического тестирования высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов, использования методов математической статистики сделаны следующие выводы:

1. Уровень развития интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств в целом в группе высококвалифицированных молодых рабочих – членов резерва руководителей средний. Тем не менее наличие существенных различий по исследуемым факторам между двумя группами обследованных работников позволяет сказать, что высококвалифицированные молодые рабочие в сравнении с молодыми специалистами более осторожные, рассудительные, благоразумные, более практичные, реалистичные, с менее выраженным творческим воображением; более осторожные в отношении к новым идеям, взглядам и в то же время более устойчивые к традициям, авторитетам.

2. В целом для группы молодых рабочих – будущих руководителей характерен средний уровень интернальности. Существенных различий по уровню интернальности между работниками двух групп не выявлено. На уровне средних арифметических значений более высокие показатели практически по всем шкалам опросника локус-контроля зафиксированы в группе высококвалифицированных рабочих. Анализ показал, что количество интерналов превышает количество экстерналов в обеих группах.

3. По шкалам экстраверсия-интроверсия и нейротизм существенных различий не выявлено. При определении средних арифметических значений уровень выраженности экстраверсии молодых рабочих был незначительно ниже, чем молодых специалистов, а уровень нейротизма выше. Эти результаты соответствуют результатам, полученным в ходе тестирования по 16-факторному

личностному опроснику Кеттелла: развитие коммуникативных качеств молодых рабочих проявляется в меньшей степени, а уровень тревожности – в более высокой. В группе высококвалифицированных молодых рабочих в количественном отношении преобладают два типа темперамента: чуть более трети работников проявляют черты сангвинического темперамента и треть работников – черты флегматика. В группе молодых специалистов более половины обследованных – сангвинического типа темперамента.

4. Все типы карьерных ориентаций (профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство) являются достаточно значимыми для обследованных работников, кроме карьерной ориентации, связанной со стабильностью местожительства. Различия в значимости карьерных ориентаций молодых рабочих – членов резерва руководителей и молодых специалистов проявляются в том, что молодые рабочие в большей степени ориентированы на стабильность местожительства, в то время как молодые специалисты – на преодоление препятствий в профессиональной деятельности, решение трудных задач, на победу в любом деле, а также на работу с людьми, помощь им, «служение человечеству». В той и другой группе стабильность работы является ведущим типом карьерной ориентации. Молодые рабочие на второе место ставят интеграцию стилей жизни, что предполагает сбалансированность всех сторон образа жизни: карьера, семья, саморазвитие. Третьей по значимости является установка на служение людям. Ориентация на профессиональную компетентность стоит на 4-м месте у рабочих и на 7-м – у молодых специалистов. Эта ориентация достаточно значима (среднегрупповые значения – более 5 баллов), но не является приоритетной.

5. Наиболее значимым мотивом трудовой деятельности для обследованных работников обеих групп является профессиональная карьера, признание и уважение окружающих. В меньшей степени и рабочие, и молодые специалисты ориентированы на власть и влияние. Достаточно выраженным для молодых рабочих является

стремление избегать неприятностей. Тем не менее зафиксирована достаточно высокая оценка мотивов достижений (по методике «Мотивы достижений» – свыше 36 баллов), что означает устремленность к достижению целей, а не уход от проблем.

6. Существуют корреляционные связи между карьерными ориентациями молодых рабочих и их личностными особенностями. Ориентация на менеджмент связана с такими личностными качествами, как эмоциональная неустойчивость, высокая нормативность поведения, ответственность, настойчивость в достижении цели, доминантность, уверенность, подозрительность; на автономию (независимость) – с робостью, застенчивостью; на служение – с высокими моральными качествами, ответственностью, развитым самоконтролем и стремлением к выполнению социальных требований; на конкуренцию, вызов – с особенностями интеллекта; на предпринимательство – с общительностью, моральной нормативностью, ответственность, сниженной эмоциональной устойчивостью.

Диагностика психологических особенностей высококвалифицированных молодых рабочих и молодых специалистов позволила собрать большой объем информации, составить банк данных на данный контингент персонала, который можно использовать для составления карьерограмм на каждого конкретного работника, программ развития молодых работников, проводить управленческие тренинги и тренинги делового общения, т. е. содействовать профессиональному и карьерному росту, самореализации личности молодых работников.

Обучение и профессиональная подготовка молодых работников на промышленном предприятии. Профессиональное обучение – важнейший компонент развития персонала. В организации, на предприятии «развитие персонала представляет систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в работниках той или иной квалификации, управление карьерой, профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, формирование организационной структуры» [2, с. 146]. В це-

лом система развития персонала состоит из комплекса элементов, содействующих повышению кадрового потенциала организации в зависимости от ее целей. Элементы системы развития персонала: элемент организационной структуры – штатное расписание; элементы развития кадрового потенциала: профессиональная карьера, ротация, замещение должностей; информационные элементы: анализ рынка образования, анализ предложений и спроса на образование внутри организации; персонифицированная система данных о развитии кадров; результаты аттестации и оценки работы персонала.

По мнению Е. Моргунова, развитие персонала – это целенаправленное систематическое развитие работников, ориентированное на достижение целей организации, путем расширения и углубления имеющейся профессиональной компетенции, обучения новым квалификациям, а также повышения мотивации и организационных возможностей организации использовать весь потенциал работника; процесс подготовки персонала к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач [19]. Важнейшим средством развития персонала является обучение и профессиональная подготовка – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п. [37]. Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Первичное обучение осуществляется в школах, профессионально-технических училищах, техникумах, колледжах, лицеях, вузах. Вторичное обучение проходит в вузах, институтах и на факультетах повышения квалификации и переподготовки кадров, в учебных центрах, специально организованных курсах и семинарах, на предприятиях и в организациях и т. п.

Профессиональная подготовка – это система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающих формирование профессиональной направленности, знаний, умений, навыков и профессиональной готовности [20, с. 354].

На основании анализа отечественного и зарубежного опыта А. Я. Кибанов выдвигает три концепции обучения квалифицированных кадров:

1. Концепция специализированного обучения ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеет отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но, с точки зрения работника, способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

2. Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. Однако последнее обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

3. Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к работникам, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантом руководителя, педагога и т. п. [37].

Таким образом, предметом обучения являются: знания – теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения – способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; навыки – высокая степень умения применять полученные знания на практике, навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль; способы общения (поведения) – форма жизнеде-

тельности личности, совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность.

Основной целью обучения молодых работников является рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе реализации следующих задач: мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры; повышение компетентности (социальной, экономической, правовой, специальной, экологической и др.); развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекции профессиональных форм поведения; развитие аутокомпетентности (персональной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста; формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции; обеспечение условий саморазвития, самообразования и самоосуществления личности.

Для эффективного решения задач организации требуются пригодные для этого люди, которые должны развиваться и как работники, и как личности. Для успешного развития персонала необходимы поддержка способных к обучению работников; распространение знаний и передового опыта; обучение молодых квалифицированных сотрудников; осознание управленческим персоналом важности развития сотрудников; снижение текучести кадров.

Помимо внутрипроизводственного значения, в развитии персонала играют важную роль осуществление профессионального обучения активизация потенциальных возможностей работников, поднятие общеобразовательного уровня, укрепление духа творчества и соревновательности в коллективе.

Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. Следует различать три основных вида обучения: подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специаль-

ных знаний, умений, навыков и способами общения; повышение квалификации кадров – обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности; переподготовка кадров – обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда [37].

Классификация И. А. Скопылатова и О. Ю. Ефремова [31] в основе своей схожа с классификацией А. Я. Кибанова: обучение, которое в форме общего и профессионального образования дает необходимые знания, навыки и опыт; повышение квалификации, задача которого – улучшение профессиональных знаний и навыков; переквалификация, которая, по сути, дает второе образование (под ней понимается любая профессиональная переориентация; цель переквалификации состоит в том, чтобы дать возможность работникам освоить новую для них специальность).

В зависимости от организационного оформления и целей обучения можно выделить два вида профессионального обучения: без конкретной специализации, т. е. получение каких-либо общепрофессиональных знаний независимо от уровня квалификации обучающихся; с конкретной специализацией, когда, кроме основной профессии, предусматривается специализация по определенным направлениям и проблемам.

Система непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов предполагает следующие основные виды обучения: первичное обучение лиц, принятых на работу; ежегодное обучение по актуальным вопросам профессиональной деятельности руководителей и специалистов; периодическое обучение (в соответствии с потребностями, но не реже установленной для каждой категории лиц периодичности) по специальным профессиональным образовательным программам для поддержания квалификации всего контингента руководителей и специалистов на уровне, достаточном для эффективного испол-

нения должностных обязанностей; обучение лиц, готовящихся к должностным перемещениям (назначение на более высокую должность или должность иного профиля).

В зависимости от целей и задач обучения существует несколько устоявшихся и принятых во всем мире форм и методов обучения. Наиболее распространенными являются:

1. Первичное обучение работников, впервые принятых на работу. Проводится для изучения специфики деятельности предприятия, организации производства, экономики, технологии, социальных условий труда, техники безопасности и промышленной санитарии, экологических требований. Обучение при приеме на работу (первичное обучение) проводится, как правило, после оформления документов для приема на работу. Продолжительность обучения 7-14 дней. Успешное окончание первичного обучения обеспечивает допуск к работе по конкретной должности или специальности в соответствии с действующим на предприятии порядком.

2. Ежегодное обучение персонала. Проводится для ознакомления их с новой техникой и прогрессивными технологиями, эффективными приемами управления и анализа производства, инновациями на производстве и в сфере управления человеческими ресурсами. Ежегодное обучение организуется в виде нескольких модулей программ, продолжительность обучения по которым 1-3 дня.

3. Повышение квалификации. Проводится для обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков руководителей и специалистов в соответствии с постоянно возрастающими требованиями государственных образовательных стандартов и особенностями развития производства. Организуется на протяжении всей трудовой деятельности работников по мере необходимости в соответствии с установленной для каждой категории лиц периодичностью. Оно включает следующие виды обучения:

– краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного аспекта производства. Проводится как в образовательных учреждениях повышения квалификации, учебных центрах, так и по месту основной работы руководителей и спе-

циалистов и заканчивается сдачей экзамена, зачета или защитой реферата; программы разрабатываются образовательными учреждениями повышения квалификации, учебными центрами, реализующими обучение, или самими предприятиями;

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам предприятия. Обучение проводится, как правило, образовательными учреждениями повышения квалификации, учебными центрами по разрабатываемым ими планам и программам, в которые включаются такие вопросы, как развитие международного рынка выпускаемой продукции, экология, экономическая безопасность, пенсионное обеспечение и другие социальные гарантии;

- длительное (свыше 100 часов) обучение руководителей и специалистов для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем профессиональной деятельности. Осуществляется в образовательных учреждениях повышения квалификации, учебных центрах по разработанным ими и согласованным со службой управления персоналом дополнительным профессиональным образовательным программам и учебным планам.

4. Стажировка – форма обучения, в процессе которого закрепляются на практике профессиональные знания, умения и навыки, полученные в результате теоретической подготовки. Осуществляется также для изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка может быть как самостоятельным блоком дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке руководителя или специалиста. Организуется как в РФ, так и за рубежом на предприятиях, в компаниях, ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах.

5. Профессиональная переподготовка. Направлена на получение руководителями и специалистами дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам профессиональной переподготовки руководители и специалисты получают диплом или сертификат государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

6. Переподготовка руководителей и специалистов. Проводится для получения ими второго образования по новой специальности или квалификации на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования. Осуществляется соответственно в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования [31].

Существует две основные современные модели подготовки рабочих кадров: обучение без отрыва от работы – теоретический курс в профессионально-технической школе и практическая подготовка на предприятии; обучение с отрывом от работы в специализированных профессионально-технических учебных заведениях и центрах подготовки кадров. Т. Ю. Базаров приводит классификацию методов обучения в зависимости от направленности обучения персонала: при проведении специализированных программ обучения используются методы поведенческого тренинга (тренинги продаж, переговоров, креативности, делового общения); при реализации программ командообразования проводится активная групповая и межгрупповая деятельность с последующей рефлексией группового процесса, деловые и ролевые игры, анализ проблем организации; с целью развития межличностной и внутрфирменной коммуникации, формирования навыков преодоления конфликтов проводятся: тренинг сензитивности, ролевые игры, имитационные деловые игры, стажировки, проектирование корпоративной культуры; при управленческой подготовке проводятся лекции, семи-

нары, практические занятия, учебные деловые игры; подготовка к организационным инновациям осуществляется с помощью организационно-мыслительных игр, разработки проектов, анализа ситуаций организации [36, с. 229].

Тренинг профессиональных навыков используется для пополнения недостающих знаний; исправления недостатков в выполнении работником должностных обязанностей; доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях; закрепления навыков работы при исполнении особо важных для организации функций (обслуживание клиентов, качество продукции).

Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие своих работников значительные средства – от 2 до 10 % фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности. Но среди теоретиков и особенно среди практиков большие споры вызывает вопрос экономической и социальной эффективности обучения работников. До сих пор многие руководители не видят прямой зависимости между обучением и ростом эффективности производства. Это связано, прежде всего, с тем, что оценка экономической эффективности обучения сопряжена в данный момент с трудностями и до их преодоления может быть только приблизительной. Эти трудности связаны как с переходным состоянием российской экономики, так и с неразработанностью методики оценки экономического эффекта от тех или иных мероприятий, а также с отсутствием утвержденной и апробированной нормативной базы расчетов экономической эффективности. Обучение работников – многофункциональный процесс, оказывающий влияние на различные компоненты деятельности предприятий. Непосредственно от масштабов, хода и результатов обучения зависят: текущие и будущие результаты деятельности предприятия; текущие и будущие затраты, связанные с деятельностью предприятия; уровень риска в деятельности предприятий и организаций отрасли от некомпетентных действий персонала. Результат деятельности системы обучения редко бывает

однозначным. Так, если речь идет о системе обучения работников, то результат может оцениваться либо по экономическим последствиям повышения уровня знаний и навыков (умений) специалистов, либо по изменению социального уровня работников, либо по другим параметрам.

Возможными целями расчетов экономической эффективности процесса обучения являются: определение оптимального размера затрат на обучение в составе общих затрат на производство; принятие решений по развитию форм и методов обучения; сравнение различных вариантов технологии и инструментальной базы для обучения; сравнение экономической эффективности обучения с экономической эффективностью других возможных вложений средств предприятия, обеспечивающих сопоставимое повышение эффективности функционирования основного производства. В общем случае экономическая эффективность любого мероприятия, проводимого на объекте, определяется соотношениями между показателями, описывающими полный результат деятельности изучаемого объекта после начала проведения мероприятия, и показателями, характеризующими полные затраты, связанные с деятельностью объекта (за тот же период).

Экономическая эффективность обучения определяется соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия. С целью повышения профессионального роста работников предлагаются к реализации следующие возможности подготовки квалифицированных специалистов на промышленном предприятии: сосредоточить внимание на развитии таких качеств специалиста, как способность к самоуправлению, самоорганизации и нормотворчеству; умение осуществлять должностные обязанности и права на уровне нравственности, культуры и права, как в профессиональной, так и во внепрофессиональной сферах; способность решать вопросы с по-

зиции общего дела – государства, города, трудового коллектива, а не только исходя из личных интересов; поэтапно соединить во едино профессиональную компетентность с социальной, ибо выпускники вуза становятся руководителями цехов, отделов и других крупных подразделений. Социальная компетентность позволяет реализовать без особых финансовых затрат такие могучие резервы коллектива, как духовная солидарность, взаимопомощь, идентификация индивидуального сознания с коллективным чувством «мы». Реализация таких возможностей дает весьма значительный экономический эффект: снижается количество случаев девиантного поведения, возрастает ответственность за порученное дело, улучшается морально-психологический климат, крепнет корпоративная солидарность.

Система развития и профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия. Рассмотрим на примере одного из промышленных предприятий основные задачи обучения и профессиональной подготовки. Этими задачами являются: обеспечение потребности предприятия в квалифицированных кадрах; поддержание персонала на высоком профессиональном уровне, способном обеспечить эффективное производство, быструю адаптацию к изменениям в структуре предприятия; обеспечение преемственности персонала за счет совершенствования системы подготовки кадрового резерва.

От профессионализма рабочих, их отношения к работе, ответственности за качество продукции напрямую зависят результаты работы всего предприятия. На предприятии применяются следующие виды обучения рабочих: подготовка новых кадров; переподготовка; стажировка; повышение квалификации рабочих.

Действующая система подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих обеспечивает постоянное приведение уровня квалификации рабочего в соответствие с изменяющимися производственными условиями и носит непрерывный характер.

Подготовка новых рабочих, ранее не имевших данной профессии, и переподготовка рабочих после их высвобождения в связи с

сокращением штата осуществляются на основе ученических договоров и договоров на профессиональное обучение по утвержденным программам. Стажировка проводится для вновь принятых рабочих, имеющих квалификационный разряд по выбранной профессии, с целью его подтверждения. При заключении ученических договоров на подготовку с вновь принятыми рабочими и с работниками завода, пожелавшими сменить профессию, в период теоретического обучения выплачивается стипендия в размере 50 % прожиточного минимума. Работа, выполняемая на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам. При заключении ученических договоров с работниками завода на переподготовку в связи с сокращением штата в период теоретического обучения работникам выплачивается стипендия в размере среднего заработка, который они получали на прежнем месте работы. Работа, выполняемая на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам с доплатой до среднего заработка.

Обучение рабочих вторым профессиям является одним из приоритетных направлений работы по созданию мобильного коллектива. На предприятии разработано Положение об обучении вторым (смежным) профессиям работников, составлен перечень вторых профессий. Обучение вторым (смежным) профессиям дает возможность образовать резерв рабочей силы, позволяет расширить зоны обслуживания оборудования, выполнять ремонтные работы, создает предпосылку для лучшей организации производства, ведет к сокращению простоев оборудования.

Повышение квалификации рабочих на предприятии направлено на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям. Повышение квалификации рабочих проводится на протяжении всей их трудовой деятельности по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Обучение рабочих с целью повышения квалификации осуществляется на производственно-экономических курсах (ПЭК); на курсах целевого назначения (КЦН); на курсах бригадиров, резерва бригадиров и

рабочих высших разрядов. Производственно-экономические курсы позволяют поддерживать уровень квалификации персонала в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности технологией производства и должностными инструкциями, получать углубленные профессионально-экономические знания. Успешное окончание курсов дает рабочему право на подтверждение или получение более высокого разряда (категории) в соответствии с требованиями производства. Обучение проводится в заводских и цеховых группах, а также индивидуально – при производственной необходимости и невозможности скомплектовать учебную группу по «узким» профессиям.

Курсы бригадиров, резерва бригадиров и рабочих высших разрядов позволяют формировать кадровое ядро из числа высококвалифицированных рабочих, повышать уровень знаний бригадиров, резерва бригадиров и рабочих высших разрядов в области рыночных отношений, эффективности производства и качества продукции, законодательства о труде и управления коллективом и др. Обучение проводится в заводских группах с отрывом от работы специалистами завода и специалистами Екатеринбургского центра обучения кадров промышленности по темам: «Трудовой кодекс: вопросы соблюдения прав работников», «Экономические основы организации бригадного труда», «Практическая психология в управлении производственным персоналом» и др. Обучение на курсах заканчивается сдачей зачетов или защитой рефератов.

Задача курсов целевого назначения – изучение новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, правил технической эксплуатации оборудования, охраны труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ), и др. Обучение проводится в заводских и цеховых группах с отрывом и без отрыва от работы. Обучение на КЦН заканчивается сдачей зачетов, а для допуска к работам на промышленных производствах и объектах, подконтрольных надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ, – аттестацией (экзаменами).

Рабочие проходят профессиональное обучение и повышают свою квалификацию не только на учебной базе предприятия. При наличии производственной необходимости и по заявкам структурных подразделений рабочие направляются в Екатеринбургский центр обучения кадров промышленности (ЕЦОКП) и др.

Основными направлениями в работе по подготовке и повышению квалификации руководителей, специалистов и служащих являются: проведение семинаров и курсов при отделе подготовки персонала; подготовка резерва; обучение в институтах повышения квалификации кадров и учебных центрах; подготовка аспирантов; целевая подготовка студентов по очной и заочной формам обучения; организация практики студентов и учащихся учебных заведений и подготовительных курсов для поступления в институт.

Для руководителей высшего и среднего звена организованы курсы по таким программам, как «Современное административное управление цехом предприятия», «Требования ИСО/ТУ 16949: 2002». Семинары мастеров, начальников участков и смен проводятся по 40-часовой программе с отрывом от производства. На семинарах принимает участие профессорско-преподавательский состав ИПК УГТУ-УПИ г. Екатеринбурга. Для специалистов структурных подразделений проводятся семинары по темам: «Современные достижения теории и технологии процессов производства горячедеформированных труб», «Современные регулируемые электроприводы переменного тока» и т. п.

Учитывая современные требования к своевременности выполнения заказов потребителя, качеству выпускаемой продукции, преемственности и устойчивости управления предприятием и его подразделениями, на предприятии ведется подготовка специалистов, зачисленных в резерв руководящих кадров. Обучение персонала проводится по учебному плану и программам, разработанным специалистами завода, утвержденным администрацией предприятия и согласованным с кафедрами УГТУ-УПИ по основным направлениям производственной деятельности завода.

Цель программы подготовки резерва руководителей: подготовка компетентных руководителей, владеющих теоретическими, управленческими и специальными знаниями, практическими умениями и навыками на уровне современных отношений. Основные задачи программы: эффективно использовать специалистов и руководителей; определить этапы развития и продвижения руководителей; организовать профессиональную подготовку претендентов на должность, накопление ими опыта управленческой работы.

Повышение квалификации осуществляется поэтапно.

1-й этап – обучение с отрывом от производства при отделе подготовки персонала в течение трех недель (объем – 120 часов). Предлагается глубокое и детальное изучение производственной и организационной структуры предприятия, рациональных форм и методов производства, механизмов взаимодействия между структурными подразделениями завода; знакомство с работой цехов и отделов завода, родственными предприятиями города, области, изучение опыта передовых предприятий; проведение психологического тестирования, видеотренингов, практикума делового общения; изучение основ экономической теории, технологии трубного производства, электрообеспечения технологических процессов в трубном производстве, металлургических машин и оборудования. В период обучения на первом этапе слушатели, зачисленные в резерв на выдвижение, проходят стажировку в структурных подразделениях, не менее одной недели, и выполняют практическое задание. Планы стажировки и темы практических заданий согласуются с руководителем стажировки. Результаты стажировки заносятся в личную карточку слушателя и оформляются отчетом руководителя стажировки. К проведению семинаров, лекций, тренингов, практических занятий привлекаются специалисты завода, преподаватели профильных кафедр высших учебных заведений области, а также территориальных учебных центров повышения квалификации. По итогам первого этапа обучения слушатели, зачисленные в резерв на выдвижение, проходят промежуточную аттестацию в заводской аттестационной комиссии. Результаты комиссии оформляются протоколом.

2-й этап – предусматривает обучение без отрыва от производства в объеме 104 часов. Слушатели изучают менеджмент, управление современным производством и проходят курс пользователя персональной электронно-вычислительной машины. В период обучения на втором этапе проводится стажировка в подразделениях завода не менее двух недель. Результаты стажировки оформляются отчетом, записью в личной карточке слушателя. По итогам второго этапа обучения проводится промежуточная аттестация в заводской аттестационной комиссии. Результаты комиссии оформляются протоколом. Выдается свидетельство о повышении квалификации установленного образца.

3-й этап обучения предусматривает стажировку в должности руководителя структурного подразделения завода; согласование и утверждение цели выпускной квалификационной работы с главными специалистами завода, выполнение и защиту квалификационной работы в заводской аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия после первого и второго этапов обучения принимает решения о переводе слушателя на следующий этап обучения; соответствии занимаемой должности, рекомендованной в резерв на выдвижение; соответствии занимаемой должности. По результатам обучения на третьем этапе (стажировка в должности руководителя структурного подразделения, защита выпускной квалификационной работы) заводская аттестационная комиссия принимает решение о соответствии квалификации слушателя, рекомендуемого в резерв на выдвижение, занимаемой должности.

Обучение на данном предприятии начато в августе 2001 г. В том же и последующем году по программе подготовки резерва руководящих кадров прошло обучение максимальное количество слушателей (специалистов). Необходимо было обучить как можно большее количество кандидатов на выдвижение, как из числа рабочих, так и из числа руководителей, специалистов и служащих, чтобы сделать правильный выбор на должности резерва руководящих кадров и в дальнейшем постепенно переходить к целевой подготовке резерва руководящих кадров.

Для организации и качественного проведения стажировки специалистов предприятия, состоящих в кадровом резерве на должности начальников цехов, разработан план стажировки и программа с постановкой конкретных целей и задач для стажеров. Более трех лет специалистами завода совместно с ведущими кафедрами высших профессиональных образовательных учреждений разрабатывались и согласовывались целевые программы подготовки резерва руководящих кадров, которые соответствовали требованиям времени и давали больше эффективности обучения резерва.

Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих проводится в институтах повышения квалификации и учебных центрах Екатеринбурга, Москвы, Челябинска, Нижнего Новгорода и других городов в соответствии с заявками структурных подразделений. С 2002 г. осуществляется работа по подготовке научно-технического персонала завода, а также специалистов с высшим образованием из числа выпускников средних школ и училищ. В настоящее время ряд студентов обучается в УГТУ-УПИ по целевой очной форме обучения. В соответствии с Положением о целевой подготовке специалистов с высшим образованием из числа выпускников средних школ, школьного завода, профессионального лицея, направленных на обучение в дневное отделение УГТУ-УПИ, был проведен конкурс аттестатов выпускников школ, школьного завода и технического лицея. Более 20 школьников сдали вступительные экзамены в институт по специальностям металлургического профиля. Также на предприятии действуют подготовительные курсы для поступления в вуз, организуется практика студентов и учащихся учебных заведений города.

Оценка результативности и эффективности организации обучения персонала на предприятии. В 2005 г. на заводе внедрена оценка результативности и эффективности процесса обучения персонала, которая проводится по методике, разработанной отделом подготовки персонала, одобренной советом по работе с персоналом, утвержденной директором по кадрам и социальным вопросам. В основе оценки лежат требования стандарта предприятия

«Подготовка и повышение квалификации персонала». Цель оценки – произвести замеры эффективности подготовки и повышения квалификации на предприятии.

Использование данной методики позволило определить, что эффективность процесса обучения на предприятии составляет 75%, что позволяет сделать вывод об оправданности расходов, связанных с обучением и профессиональной подготовкой персонала.

Таким образом, развитие персонала, в том числе развитие молодых работников, представляет целую систему, элементами которой являются профессиональное становление работника, реализация и развитие его потенциала, управление карьерой и профессиональным ростом, обучение и формирование организационной культуры. Процесс развития персонала является взаимовыгодным как для организации, так и для каждого отдельного работника. Профессиональный рост, повышение квалификации позволяют субъекту труда удовлетворять свои потребности в материальном благополучии, самореализации. В свою очередь, развитие персонала дает возможность организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности; достаточно быстро окупать инвестиции, направленные на развитие организации; сохранять и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной структуры, пропагандировать новые подходы и ориентиры.

В связи с обучением и профессиональной подготовкой персонала происходит изменение показателей деятельности предприятия, что выражается в ряде факторов, отражающих изменение мотиваций, функционального поведения и социальных взаимодействий работников, прошедших обучение. К результатам деятельности системы обучения и переподготовки персонала и руководящих работников могут быть отнесены: увеличение скорости работы (реакции на аномальные ситуации) персонала, прошедшего обучение; расширение кругозора, увеличение числа рассматриваемых вариантов при принятии решений руководящими работниками и

специалистами, что влияет на оптимальность этих решений; снижение потерь от неправильной оценки ситуации и неправильных действий работников, связанное с закреплением в процессе обучения навыков более грамотного управления техническими системами; предотвращение ущерба от непредвиденного наступления нежелательных событий и ситуаций, ограничение распространения так называемых «цепочек нежелательного развития событий» («эффект домино»); снижение вероятности аварий и поломок оборудования, угроз жизни и здоровью людей; укрепление корпоративного сознания работников, сближение личных интересов работников с интересами компании; рост способности к координированной осознанной совместной деятельности и принятию решений; обмен информацией между работниками различных предприятий, проходящими обучение, распространение «по горизонтали» передового опыта, других инноваций.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты компании, капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

3. Профессиональные и социальные формы компетентности как итоговый результат развития работника

Понятие компетентности. Профессиональная компетентность и ее компоненты. Компетентность – способность, необходимая для решения рабочих задач и получения нужных результатов работы. Компетентность часто отождествляется с профессионализмом. Отличие понятия «компетентность» от понятия «профессио-

нализм»: профессионализм как высший уровень выполнения деятельности обеспечивается не только компетентностью, но и профессиональной направленностью и профессионально важными способностями; профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности, связанной с принятием решений. Профессиональная компетентность оценивается уровнем сформированности профессиональных умений – компетенций [20, с. 16].

Одним из основных компонентов в структуре личности выступают профессионально важные качества – индивидуальные особенности субъекта деятельности, влияющие на ее эффективность. А. К. Маркова определяет профессиональную компетентность как «индивидуальную готовность человека выполнять данную работу на высоком уровне» [17, с. 13].

Современные требования к профессионалу обусловлены тремя компонентами: требования к подготовке кадров; профессионально обусловленная структура личности; профессиональные и ключевые квалификации и компетенции [20, с. 31]. Рассматривая современные требования к подготовке кадров, необходимо определить предпосылки возникновения требований к подготовке персонала. Это: переход к постиндустриальному обществу, расширение масштабов международного взаимодействия; возникновение и рост глобальных проблем, решение которых возможно в рамках международного сотрудничества; динамическое развитие экономики, рост конкуренции, структурные изменения в сфере занятости; развитие предпринимательства, создание рынка труда, влияние спроса и предложения на подготовку кадров; необходимость принимать самостоятельные решения в быстро меняющихся производственно-технологических условиях, анализировать результаты профессиональной деятельности.

Какими качествами должен обладать современный высоко-профессиональный работник? Это: коммуникабельность, толе-

рантность, социальная мобильность, информационно-технологическая культура, гибкость мышления; глобальное, системное, планетарное, информационно-технологическое, проективное мировоззрение и мышление; профессиональная компетентность и мобильность, постоянная потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке; предприимчивость, конкурентоспособность, индивидуальный стиль профессиональной деятельности; профессиональная самостоятельность, ответственность, креативность, рефлексия, адекватная самооценка [20, с. 145–146].

Э. Ф. Зеер, основываясь на идеях К. К. Платонова, Л. И. Божович, В. С. Мерлина, спроектировал четырехкомпонентную профессионально обусловленную структуру личности специалиста [6, 8]:

1. Социально-профессиональная направленность. Компонентами профессиональной направленности могут быть: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы); ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение); профессиональная позиция (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию); социально-профессиональный статус.

2. Профессиональная компетентность. Основными компонентами профессиональной компетентности являются: социально-правовая компетентность – знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, владение приемами профессионального общения и поведения; специальная компетентность – подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умение решать профессиональные задачи, самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности; персональная компетентность – способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, реализация себя в профессиональном труде; аутокомпетентность – адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках, владение технологиями преодоления профессиональных деструкций. А. К. Маркова выделяет еще один

вид компетентности – экстремальная профессиональная компетентность. Это способность действовать во внезапно усложнившихся условиях (аварии, нарушения технологических процессов) [17]. Основными уровнями профессиональной компетентности личности как субъекта деятельности являются обученность, профессиональная подготовленность, профессиональный опыт, профессионализм.

3. Профессионально важные качества (ПВК). Это психологические качества личности, которые определяют продуктивность профессиональной деятельности (производительность, качество, результативность и др.). ПВК формируются в процессе профессионального становления личности на основе психологических свойств индивида. К профессионально важным качествам можно отнести: наблюдательность, образную, двигательную и другие виды памяти, техническое мышление, пространственное воображение, внимательность, эмоциональную устойчивость, решительность, выносливость, пластичность, настойчивость, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль и др.

4. Профессионально значимые психофизиологические качества. Развитие этих свойств происходит в ходе освоения профессиональной деятельности. К этой подструктуре личности относятся такие качества, как зрительно-двигательная координация, глазомер, нейротизм, экстраверсия–интроверсия, реактивность, энергетизм и др.

На наш взгляд, необходимо разграничивать профессиональные ключевые квалификации и компетенции. Понятие «ключевые квалификации» теоретически было обосновано Д. Мертенсом в середине 70-х гг. в Германии. Основная идея заключалась в том, чтобы подготовить специалистов, способных адаптироваться к современным технологиям производства, легко переходить от одного вида труда к другому, обладающих знаниями, умениями, способностями, необходимыми для широкого круга профессий. Эти же требования предъявлялись и в отечественной профессиональной педагогике, главное внимание уделялось подготовке рабочих широкого профиля, способных к профессиональной деятельнос-

ти в широком аспекте (П. Р. Аутов, С. Я. Батышев, А. П. Беляева, В. А. Поляков и др.). При этом квалификация определяется как совокупность социальных и профессионально-квалификационных требований, предъявляемых к социальным и профессиональным способностям человека.

В Германии в середине 80-х гг. XX в. разрабатываются инновационные проекты, ориентированные на развитие ключевых квалификаций. Исследования, проведенные в начале 90-х гг., показали, что наиболее востребованными и актуальными характеристиками специалистов являются: самостоятельность, адаптивность, специальные знания, коммуникативные умения, оперативность, пунктуальность, творческие способности. На основании этого составлен расширенный каталог ключевых квалификаций:

1. Общеобразовательные знания, умения и навыки широкого профиля: культура речи, знание иностранных языков, общее техническое и экономическое образование.

2. Общепрофессиональные знания и умения в области измерительной техники, технико-технологической диагностики, чтения и разработки технической документации, охраны труда, необходимые для широкого круга деятельности.

3. Когнитивные способности – способности к переносу знаний и умений из одного вида профессиональной деятельности в другой, к решению проблем, самостоятельность и критичность мышления.

4. Психомоторные способности – общие психомоторные умения: координация действий, выносливость, быстрота реакций, ручная сноровка, концентрация внимания и др.

5. Персональные качества: надежность, ответственность, самостоятельность, оптимизм, мотивация достижений, стремление к качеству в работе.

6. Социальные способности: сотрудничество, готовность к кооперации, коммуникативность, толерантность, корпоративность, справедливость [8].

В отечественной профессиональной педагогике в основе определения состава и структуры ключевых квалификаций лежит понятие

«профессия» «как исторически возникшая форма трудовой деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями, умениями и навыками, иметь профессионально важные качества и специальные психофизиологические свойства» [8, с. 216]. Поэтому важным условием развития ключевых квалификаций становится развитие профессионально обусловленных подструктур личности. Исходя из профессионально обусловленной структуры деятельности и личности специалиста, можно следующим образом определить структуру ключевых квалификаций: социально-профессиональные квалификации; поливалентная профессиональная компетентность (отражает возможности специалиста применять общепрофессиональные знания, умения и навыки, обобщенные способы межпрофессиональных действий к различным профессиям и специальностям); профессионально-когнитивные квалификации; персональные квалификации; сенсомоторные квалификации.

Состав каждой группы квалификаций определяется объектом и предметом конкретной группы профессий.

Таким образом, ключевые квалификации – относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. К ключевым квалификациям относятся абстрактное мышление, способность к планированию сложных технологических процессов, креативность, прогностические способности, способность к самостоятельному принятию решений, коммуникативные способности, способность к совместному труду и сотрудничеству, надежность, работоспособность, ответственность и др. В зависимости от преобладания тех или иных профессионально важных компонентов в структуре ключевых квалификаций их можно отнести к той или иной подструктуре личности. В процессе профессионального становления личности содержание подструктур постоянно изменяется: происходит интеграция компонентов, развитие сложных профессионально обусловленных констелляций, а это, в свою очередь, предопределяет образование ключевых квалификаций.

Существует множество определений понятия «компетенция». Можно выделить два основных подхода к пониманию компетен-

ций. Американский подход: компетенция понимается как описание поведения сотрудника. Компетенция – это основная характеристика сотрудника, обладая которой, он способен правильно вести себя и, соответственно, добиваться высоких результатов в работе. Европейский подход: компетенция понимается как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. Компетенция – это способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Компетенция – это поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения рабочих функций, отражающая необходимые стандарты поведения. Кластеры компетенций – набор тесно связанных между собой компетенций. Модель компетенций – это полный набор компетенций и индикаторов поведения, необходимых для успешного выполнения сотрудником его функций. Ключевые квалификации являются важным условием развития ключевых компетенций специалистов. Понятие «ключевые компетенции» было введено в начале 90-х гг. Международной организацией труда в квалификационные требования к специалистам в системе последиplomного образования, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров.

Компетенции – это качества работника, необходимые ему для эффективного выполнения работы на определенной должностной позиции. Компетенции – это общие способности специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, навыки, а также обобщенные способы выполнения действий. Ключевые компетенции обеспечивают универсальность специалиста и поэтому не могут быть слишком специализированными. Э. Ф. Зеер выделяет основные факторы, обусловившие необходимость внедрения понятия ключевых компетенций: экономическая неопределенность, угроза безработицы, что требует непрерывного повышения уровня образования и квалификации; изменение организационной структуры производства: внедрение командной организации вместо иерархической вертикальной структуры; децентрализация процесса принятия решений, необходимость вы-

сокого уровня самостоятельности в работе, умения анализировать сложные ситуации и принимать ответственные решения; широкое внедрение в производство компьютерных технологий; наличие многих языков и культур, требование гуманитарной подготовки, знания нескольких иностранных языков.

Э. Ф. Зеер приводит пять ключевых компетенций, которым придается особое значение в профессиональном образовании Европейского сообщества:

1. Социальная компетенция – способность взять на себя ответственность, совместно вырабатывать решения и участвовать в их реализации, толерантность к разным этнокультурам и религиям, проявление сопряженности личных интересов с потребностями предприятия и общества.

2. Коммуникативная компетенция – владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования.

3. Социально-информационная компетенция – владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ.

4. Когнитивная компетенция – готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию.

5. Специальная компетенция – подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, оценке результатов своего труда [8, с. 221–222].

Исходя из задач и перспектив развития современной цивилизации, Совет Европы определил пять групп ключевых компетенций образования, которым придается особое значение:

1. Политические и социальные компетенции, связанные со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и развитии демократических институтов.

2. Компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе. Межкультурные компетенции, такие как понимание различий, уважение друг к другу, способность жить с людьми иных культур, языков и религий.

3. Компетенции, определяющие владение устным и письменным общением, приоритетным в общественной жизни, владение несколькими языками.

4. Компетенции, связанные с возникновением общества информации. Владение новыми технологиями, понимание их значения, их силы и слабости, способность критического отношения к распространяемой по каналам СМИ информации и рекламе.

5. Компетенции, реализующие способность и желание учиться всю жизнь как основу непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни [20, с.151].

Необходимо разграничить понятия «квалификация», «ключевые квалификации» и «ключевые компетенции». Квалификация – это степень и вид профессиональной подготовленности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы [8, с. 222]. Ключевые квалификации – общепрофессиональные знания, умения и навыки, а также способности и качества личности, необходимые для выполнения работы по определенной профессии. Ключевые компетенции – это межкультурные и межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных профессиональных сообществах [8, с. 223].

Таким образом, профессиональная квалификация определяет успешную деятельность по специальности. Ключевые квалификации присущи профессионалам и обуславливают продуктивную профессиональную деятельность. Ключевые профессиональные компетенции определяют социально-профессиональную мобильность специалистов и профессионалов и позволяют им успешно адаптироваться в профессиональных и социальных сообществах.

Исследование компетентности, проведенное Британским советом по обучению и развитию навыков на европейской выборке из 72 100

человек, показало, что более 10,0 % из них практически полностью не соответствуют профилю компетенций, разработанному для их специальности. В настоящее время моделирование компетенций является одним из наиболее востребованных и развитых направлений в области управления персоналом. На основании моделей формируются обобщенные «профили успеха» для различных специальностей.

Специалисты Британского совета по обучению и развитию навыков отмечают наличие в данный момент двух подходов к построению модели компетенций:

1. Разработка глобальных корпоративных моделей, позволяющих унифицировать желаемые навыки и модели поведения в крупных организациях, компаниях. Наиболее известными разновидностями базовых моделей компетенций, разработанных международными консалтинговыми компаниями, являются: модель компетенций DDI (Development Dimensions International); рамочная модель SHL (Великобритания); модель Architect Lominger (США); базовая модель компании Hay Group (США).

2. «Вырастание» уникальных моделей компетенций в организационной среде каждой отдельной организации, компании. Этапы создания модели компетенций включают в себя: создание команды для сбора и анализа информации; выбор конкретной техники анализа; сбор информации; анализ информации; проектирование модели компетенций; проверка валидности проекта компетенций.

Необходимо различать модель специалиста и модель подготовки специалиста. Для модели подготовки специалиста (профессионала) нужно решить ряд задач:

- формирование социально-профессиональной направленности: социально-профессионального самосознания, мотивов, ценностных ориентаций, корпоративности, социальной ответственности и мобильности;
- формирование социально-профессиональной компетентности: социально-правовой, специальной, персональной компетентности и аутокомпетентности (адекватного представления о своих социально-профессиональных характеристиках);

- формирование профессионально-волевых качеств: профессиональной самостоятельности и ответственности;
- развитие профессионально значимых психофизиологических свойств: координации движения, быстроты реакции, глазомера, выносливости, креативности, стрессоустойчивости, индивидуального стиля деятельности и др.

Решение этих задач позволит достичь социально и профессионально значимой цели – профессионального развития личности. Результатами профессионального развития является сформированность ключевых компетенций: социальной, коммуникативной, социально-информационной, когнитивной, специальной профессиональной. Модель специалиста включает в себя следующие компоненты: профессиограмму как описание психологических норм и требований к деятельности и личности специалиста; профессионально-должностные требования (ПДТ) – описание конкретного содержания деятельности специалиста, определяющее, что и как он должен делать при решении профессиональных задач в условиях конкретной должности; ПДТ содержат перечисление минимума профессиональных умений, которыми должен владеть специалист (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности); квалификационный профиль (сочетание необходимых видов профессиональной деятельности и степени их квалификации, квалификационные разряды для оплаты).

Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам работника, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, а также создают условия для развития личности самого работника. Профессиограмма – это не жесткая профессиональная схема, а гибкая ориентировочная основа развития специалиста. Психограмма – описание человека труда в профессии. Психограмма личности успешного профессионала отображает профессионально важные качества. Рассматривается не личность конкретного человека, соответствующего данной профессии, а типовой портрет успешного профессионала. Со-

ставление психограммы – итог тщательного изучения профессии с разных сторон.

К психологическим качествам, желательным для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде относятся:

1. Характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста: мотивы, цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции; профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самоосознание себя как профессионала; эмоции, психические состояния, эмоциональный облик; удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатами.

2. Характеристики операциональной сферы специалиста: психологические знания о труде, о профессии; психологические действия, приемы, умения, техники, психотехнологии (их влияние на самого себя и на других людей); профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость профессиональному росту; профессиональное мышление, в том числе креативность, возможность обогатить опыт профессии; профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста; психологические противопоказания (т. е. психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано; противопоказания в мотивационной и операциональной сфере; линии профессионального роста и линии распада профессиональной деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Многолетнее выполнение профессиональной деятельности может привести к образованию деформации личности, которая снижает продуктивность осуществления трудовых функций. Профессиональные деформации – это деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности. Развитие профессиональных деформаций обусловлено рядом причин: разнонаправленными

онтогенетическими изменениями; возрастной динамикой; содержанием профессии; особенностями социальной среды; жизненно важными событиями и случайными моментами. Профессиональная деформация проявляется в возникновении стереотипов профессиональной деятельности, механизмов психологической защиты, в стагнации профессионального развития, в психофизиологических изменениях, акцентуации характера. Каждая профессия имеет свои деформации. Их возникновение неизбежно. Профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях:

1. Общепрофессиональные деформации – инвариантные особенности личности и поведения профессионалов, прослеживающиеся у большей части работников со стажем (например, у руководителей – синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных).

2. Специальные профессиональные деформации – возникают в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей, каждая специальность имеет свой состав деформаций.

3. Профессионально-типологические деформации – обусловлены наложением психологических особенностей личности (темперамента, способностей, характера) на профессиональную деятельность. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы: деформации профессиональной направленности – перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к новичкам, инновациям; деформации, развивающиеся на основе способностей – организаторских, коммуникативных, интеллектуальных (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка и др.); деформации, обусловленные чертами характера, – ролевая экспансия, властолюбие, доминантность, индифферентность и др.

4. Индивидуализированные деформации [7, с. 188]. В процессе профессиональной деятельности, психологического сращивания профессии и личности отдельные профессионально важные, а

также профессионально нежелательные качества чрезмерно развиваются, что приводит к появлению акцентуаций: сверхответственности, суперчестности, гиперактивности, трудового фанатизма, профессионального энтузиазма.

Социальная компетентность. Социальная компетентность – способность личности к политическому и социальному выбору, коммуникабельность и толерантность, опережающее развитие образования. Вопрос о социальной компетентности (особенно для молодежи) актуален по ряду причин, среди них: расширение возможностей политического и социального выбора, возникновение необходимости быть готовым к такому выбору; значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия; возрастание роли человеческого капитала, что обуславливает опережающее развитие образования; наличие у молодого поколения проблем следующего характера: неразвитая способность к самоопределению, самостоятельному выбору и принятию решений; неумение оценивать свои поступки с позиций общего дела и социальная безответственность; не полностью осознанное понимание необходимости качественно выполнять производственные обязанности; слабо развитые коммуникативные навыки делового общения; невыраженная ориентация к сотрудничеству, кооперации своих усилий с усилиями других работников в решении общих вопросов; упрощенные и заниженные притязания в сочетании с чрезмерно завышенной самооценкой [3].

Перечисленные выше особенности личности молодых работников позволяют говорить о несформированной социальной компетентности. Причиной этого является то, что при подготовке специалиста основное внимание уделяется развитию его профессиональных знаний, умений, навыков, т. е. отношению «человек–профессия», «человек–техника». Отношение «человек–человек» играет чаще всего второстепенную роль.

Социальная компетентность есть интегративное социальное качество личности, включающее в свой состав ясное целостное понимание социальной действительности, конкретное социаль-

ное знание как руководство к действию, субъектную способность к самоопределению, самоуправлению и нормотворчеству; умение осуществлять социальные технологии в главных сферах жизнедеятельности (в системе социальных институтов, норм и отношений), согласно должному уровню культуры, нравственности и права [3, с. 7]. Структурные компоненты социальной компетентности обозначены С. З. Гончаровым:

1. Аксиологический – иерархии главных жизненных ценностей.
2. Гносеологический – социальные знания, необходимые для взаимодействия человека с самим собой, с другими людьми для оптимального решения социально значимых задач.
3. Субъектный – готовность к самоопределению и самоуправлению, самодеятельности и нормотворчеству, умение порождать самостоятельные новые причинные ряды в социальной реальности и нести ответственность за принятое и сделанное.
4. Праксиологический (технологический) – знание и умение реализовать гуманитарно-социальные технологии и коммуникации в системе социальных норм, институтов и отношений. Первые два компонента выступают в роли направляющей, регулятивной и управляющей функций и ориентируют субъекта на определенные действия. Субъектные качества составляют личностную основу социальной компетентности. От праксиологического компонента зависит эффективность включения субъекта в социальную действительность.

Социальная компетентность есть операционально оформленная социальная методология личности в сфере ценностей и знаний, антропологии и социологии [3, с. 8]. Содержание социальной компетентности характеризуется тремя уровнями: индивидуально-личностным; социальным; жизненно-футурологическим. Первый уровень содержания включает личностно-развивающие технологии, которые поддерживают и развивают телесные, душевные и духовные силы человека. Второй уровень поддерживает бытие человека в общественном жизненном процессе, в системе социальных институтов, норм и отношений. Если содержание перво-

го уровня связано с внутренним опытом (умение самостоятельно строить иерархию ценностей, мыслить доказательно, владеть техникой выражения мыслей и др.), то содержание второго уровня связано с опытом внешним (понимание своеобразия социальной реальности, целевое назначение социальных институтов, ценностных основ бытия человека, семьи, коллектива, Родины, труда и собственности, профессии и специальности, владение коммуникативными технологиями и др.). На третьем уровне содержание обусловлено разворачиванием жизни человека во времени и связано с умением человека проектировать собственную жизнь, планировать свой жизненный путь. Содержание жизненно-футурологического уровня включает знания об особенностях основных периодов жизни человека.

Согласно четырем компонентам социальной компетентности, С. З. Гончаров выделяет следующие ее критерии и показатели:

1. Ценностное самосознание личности. Оно проявляется в умении выражать избранные ценности, обосновывать их, оценивать события с позиций этих ценностей и т. п.

2. Конкретные социальные знания. Проявляются в умении понимать единое в многообразном, решать социальные задачи в общем виде и выбирать решения для конкретных ситуаций.

3. Субъектные качества. Проявляются в умении личности самоопределяться в актах мышления, воли, чувств, в нравственных, политических, профессиональных отношениях, нести личную ответственность за собственные решения. Высшее проявление субъектности – самостоятельность личности.

4. Праксиологический компонент проявляется во владении техникой во всех сферах жизнедеятельности: личной, гражданской, профессиональной. Главным показателем социальной компетентности является социальная синергия – умение человека согласовывать личные интересы с общественными, корпоративно-профессиональными и государственными, кооперировать личные усилия с усилиями других, проявление ориентации человека на сотрудничество.

Оценка персонала. Процедура оценки и ее методы. Оценка персонала – это целенаправленный, организованный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала и результатов его работы предъявляемым требованиям к должности или рабочему месту. Сущность оценки основана на принципе соизмерения затрат на персонал и результатов его труда, отдачи. Это очень сложная социально-экономическая проблема. Чем более объективны и точны способы измерения оценки, тем ближе к оптимизации соотношения затрат и результатов. Систематическая, хорошо организованная оценка персонала является важным инструментом его развития и выполняет следующие задачи: оптимизация организационной структуры; совершенствование и изменение системы управления; диагностика и построение систем материального стимулирования; обоснованное, системное обучение персонала; формирование кадрового резерва; отбор кандидатов при приеме на работу; планирование карьеры сотрудников; контроль эффективности персонала.

Грамотно проведенная оценка персонала обеспечивает руководство организации информацией об индивидуальных особенностях работников, выполнении ими своих должностных обязанностей, поведении на рабочем месте, лояльности организации и т. д. Такая информация помогает принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику. Основными принципами эффективной оценки персонала являются: нацеленность на совершенствование работы; тщательная подготовка; конфиденциальность; надежные унифицированные критерии; достоверность методов; предоставление сотрудникам «обратной связи» по результатам оценки.

К составляющим процедуры оценки можно отнести:

- объект оценки: деятельность, достижение целей, количественные и качественные результаты подразделения и организации в целом, качества сотрудников (знания, навыки, черты характера) и степень их выраженности;

- источники, на которых базируется оценка: документы (характеристики, резюме), на основании которых может быть дана

оценка, результаты собеседований (интервью), данные общего и специального тестирования, итоги участия в дискуссиях, результаты деловых и ролевых игр, решения кейсов, отчеты о выполнении рабочих задач или поведения в специальных ситуациях;

- способы проведения процедуры оценки с использованием сведений, полученных из конкретного источника;

- критерии оценки;

- субъекты оценки: кандидат или работник, коллеги работника, его руководители, подчиненные, эксперты;

- степень охвата персонала: глобальная или локальная оценка, оценка группы лиц или отдельного сотрудника;

- период: регулярные календарные периоды, конкретные календарные периоды, периоды работы в должности или в организации.

Существует большое количество методов оценки персонала, которые достаточно хорошо разработаны и широко применяются в практике управленческой деятельности организаций, предприятий, фирм. Это: биографический (анализ анкетных данных); интервьюирование (собеседование, беседа с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных); тестирование (определение профессиональных знаний или умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов); программированный контроль (оценка профессиональных знаний и умений, уровня интеллекта, опыта и работоспособности с помощью контрольных вопросов); анкетирование (оценочная анкета, позволяющая оценить наличие или отсутствие указанных черт); метод сравнительных анкет (включает набор вопросов или описаний поведения работника); описательный (оцениваемый выявляет положительные или отрицательные черты поведения сотрудника, составляет список его основных достижений и сильных сторон); наблюдение (наблюдение за оцениваемым в неформальной обстановке или в рабочей обстановке методами моментных наблюдений и «фотографии рабочего дня»); метод «360 градусов»

(сотрудник оценивается своими руководителем, коллегами и подчиненными); ранжирование (сравнение между собой работников, оцениваемых по выбранному критерию); сравнение по парам (в группе участников, работающих на аналогичных должностях, сравниваются каждый с каждым и подсчитывается, сколько раз сотрудник оказывался лучшим в паре); рейтинг или метод сравнения (оценка соответствия работника занимаемой должности); метод инцидентов (сравниваются только достижения и поступки работников за отчетный период); стандарты исполнения (оценивается, достиг ли сотрудник результата, который считается нормой для данной должности); оценка по решающей ситуации (готовятся описания «правильного» и «неправильного» поведения работников в типичных ситуациях, по каждому оцениваемому заводится журнал и в соответствующие рубрики разносятся примеры поведения работника); метод независимых судей (независимые члены комиссии – 6–7 чел. задают оцениваемому сотруднику вопросы по разным сферам деятельности, фиксируются верные и неверные ответы, по окончании процедуры выдается заключение); экспертные оценки (формирование группы экспертов, определение совокупности качеств и получение экспертных оценок идеального или реального работника); критический инцидент (создание критической ситуации и наблюдение за поведением сотрудника в процессе ее разрешения); деловая игра (проведение деловой игры, анализ знаний и умений, ранжирование игроков по ролям, оценка способности работы в малой группе); анализ конкретных ситуаций (кейсы) (моделирование конкретной производственной ситуации, задача сотрудника – анализ и подготовка предложений по ее разрешению); анализ достижения целей (сравнение плановых ключевых показателей деятельности с фактическими); оценка на основе моделей компетенций (модели компетенций описывают интеллектуальные и деловые качества работника, навыки межличностных коммуникаций, необходимые для успешной профессиональной деятельности в рамках корпоративной культуры организации); самооценка (самоанализ работника по заданным критериям).

Оценку персонала можно считать эффективной, если ее результаты используются для развития сотрудника и организации. Результаты оценки могут использоваться в целях планирования вертикальной карьеры сотрудника; горизонтального развития карьеры; составления списка кандидатов в кадровый резерв; подготовки программы развития сотрудника; корректировки системы корпоративного обучения; принятия решений о перемещениях; формирования проектных групп; регулирования заработной платы; корректировки профессиональных целей; оптимизации управленческих технологий.

При проведении оценки персонала возможно возникновение ряда ошибок:

1. Эффект ореола: оценка сотрудника как хорошего или плохого, основанная на ориентации на какую-то одну характеристику, которая перевешивает все остальные.

2. Ошибка контраста: средний работник получает высокую оценку, если он оценивается после слабых участников, или низкую, если он идет после нескольких сильных.

3. Эффект края: в памяти руководителя остается только последний период работы сотрудника.

4. Сильный разброс оценок, обусловленный чрезмерной критичностью или лояльностью менеджера.

5. Гала-эффект: особенности личности «затмевают» результаты. Например, замкнутому, не очень приятному человеку оценка занижается, а коммуникабельному, умеющему произвести хорошее впечатление – завышается.

6. Фаворитизм: сотрудники, к которым руководитель относится с симпатией, получают завышенные оценки.

7. Ореол коллектива: если коллектив работает нерезультативно, это не значит, что все сотрудники плохо работают.

8. Социальные стереотипы: объективность оценки зависит от пола, национальности, возраста, семейного положения и т. д.

Характеризуя основные методы оценки персонала, представляется необходимым рассмотреть метод на основе модели компетенций. Данный метод оценки приобрел в последние годы наиболь-

шую популярность в российском менеджменте. Можно выделить следующие типы компетенций: корпоративные (ключевые) – компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании, применимы к любой должности в организации; управленческие – компетенции, применяемые в отношении должностей всех уровней управления, используются для оценки руководителей; специальные – компетенции, применяемые в отношении определенных групп должностей разных отраслей. Компетенции могут быть простыми, с единым перечнем индикаторов поведения, и детализированными, состоящими из нескольких уровней (трех-четырех).

Профиль компетенций – это список компетенций, точное определение уровня их проявления, относящиеся к конкретной должности. Стандартной модели компетенций не существует. Каждая компания уникальна и работает по своим «правилам», поэтому необходимо разрабатывать собственную оригинальную модель компетенций.

Оценка по компетенциям используется для решения следующих задач:

1. Оценка текущего уровня компетенций сотрудников и их соответствия требуемому уровню.
2. Формирование кадрового резерва из сотрудников, продемонстрировавших наилучшие результаты, и последующее создание индивидуальных планов развития для каждого резервиста.
3. Разработка программ тренингов (индивидуальных и групповых), направленных на развитие конкретных компетенций.
4. Проведение оценочных интервью при отборе персонала. Существуют преимущества оценки персонала на основе модели компетенций, как для организации, так и для сотрудников. Для организации они заключаются в разработке единых стандартов описания эффективности работы, что способствует установлению взаимопонимания между сотрудниками разных отделов и разных уровней, согласованности при оценке работника. Все эксперты одинаково понимают, что такое «ценные качества» работника, и

знают, что необходимо оценить, а что можно проигнорировать, как определить сильные и слабые стороны каждого сотрудника и использовать эту информацию для планирования карьеры и развития, формирования резерва сотрудников и разработки стандартов качества выполняемых работ.

Для сотрудников это следующие преимущества: лучшее понимание того, что он делает и какие качества ему необходимы, а также какие требования к нему предъявляют; возможность получить обратную связь, узнать о своих сильных и слабых сторонах, общем потенциале и карьерных перспективах.

Отдельного рассмотрения заслуживает аттестация персонала. Аттестация – это периодическая комплексная оценка персонала. Основной смысл этой процедуры состоит в определении с установленным отраслевым нормативам соответствия знаний и квалификации работников занимаемой ими должности. Цель аттестации – систематическая проверка квалификации и деловых качеств работника, определение уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности. Аттестация работников организации – это оценочная процедура, преследующая одновременно пять групп целей:

1. Административные цели: получение объективной информации для пересмотра оплаты труда, повышения/понижения в должности, перевода на другую работу, увольнения и т. д.

2. Оценка качества управленческой деятельности: получение объективной информации для оценки качества управления организацией; реализация задач, относящихся к следующим сферам деятельности: планирование деятельности и распределение ресурсов; управление в критических ситуациях; работа с документами; мотивация подчиненных; обучение подчиненных; уровень сотрудничества между руководителями и подчиненными; обеспечение взаимодействия между другими подразделениями организации; трудовая мораль; инновации.

3. Предоставление работникам обратной связи: оценка степени их профессионализма, соответствия требованиям организа-

ции, использование обратной связи как инструмента мотивации и прояснения требований. Оценка работы и трудового поведения аттестуемого позволяет работнику прояснить содержание своей профессиональной роли. Особенно это важно для адаптантов, а также молодых работников, так как это помогает им лучше понять ожидания руководства и устанавливаемые организацией стандарты выполнения работы.

4. Развитие работников: определение целей развития и областей приоритетного обучения. Аттестация может помочь определить потребность работника в обучении и развитии. Оценивая работу аттестуемых, важно учитывать их индивидуальные характеристики. Для этого формальная оценка дополняется неформальной. Неформальная оценка работы аттестуемых может проходить в следующих формах: обсуждение планов работы и путей достижения намеченных целей; подведение итогов работы за определенный период; консультирование, призванное выявить ограничения, препятствующие выполнению работы в соответствии с установленными требованиями; высказывание замечаний работнику, направленных на предотвращение в будущем нежелательных образцов поведения.

5. Совершенствование процесса управления персоналом: дополнительный метод контроля над работой персонала, способ поддержания установленных стандартов деятельности, выяснение причин неудовлетворительной работы.

Различают следующие виды аттестации: регулярную основную, развернутую, с периодичностью один раз в три-пять лет; регулярную промежуточную, упрощенную, ориентированную на оценку текущего состояния дел (проводится для руководителей и специалистов один-два раза в год); нерегулярную, вызванную неожиданными обстоятельствами (появление вакансии, неплановое направление на учебу, структурные изменения, введение новых условий труда и т. д.).

Корпоративная культура организации оказывает влияние на подготовку и проведение аттестации, но обязательными являются

следующие условия: гласность – ознакомление работников с порядком и методикой проведения аттестации (на аттестуемого составляется характеристика, которая может обсуждаться в коллективе структурного подразделения); демократизм – учет всех мнений при подведении итогов аттестации; результативность – обязательное и оперативное принятие действенных мер по результатам аттестации; объективность – принятие решения аттестационной комиссией большинством голосов (есть возможность обжаловать решение комиссии).

Этапы проведения аттестации: определение целей и задач аттестации; выбор методики проведения аттестации и разработка критериев оценки; подготовка необходимой документации; организация подготовительных мероприятий; проведение аттестации; подведение итогов аттестации.

В период подготовки к аттестации возможно использование дополнительных методов для оценки квалификации работников: метод моделирования рабочей ситуации, как один из элементов экзамена (применяется при оценке профессиональной компетентности); квалификационная работа – самостоятельная разработка какой-то проблемы или вопроса; тестирование – используется для диагностики качеств личности, уровня интеллектуального развития и т. д. Решение комиссии о соответствии работника занимаемой должности открывает перед ним новые возможности – повышение зарплаты, перевод на вышестоящую должность или повышение категории, направление на обучение и т. д.

Метод «360 градусов» появился в 80-х гг. XX в. В основе метода – «круговая» оценка: свое мнение о работнике высказывают руководители, подчиненные, коллеги. Основная цель метода: оценка компетенций сотрудника людьми, которые работают, регулярно взаимодействуют и общаются с оцениваемым. В качестве эксперта может быть привлечен сам сотрудник, он оценивает собственные профессиональные и деловые качества и в дальнейшем использует результаты для создания плана индивидуального развития. Условия проведения оценки «360 градусов»: сотрудники организации

должны хорошо знать друг друга; руководство должно быть готово дать обратную связь; корпоративная культура предприятия предполагает высокую степень доверия; сотрудники должны воспринимать оценку как помощь в развитии и реализации их возможностей. Данный метод оценки имеет свои преимущества и некоторые недостатки. Основными преимуществами являются: всесторонняя и достаточно объективная оценка; учет мнения разных людей (что редко дают другие методы); метод способен учитывать тонкости корпоративной культуры организации; в данный метод органично вписывается система обратной связи. К недостаткам метода можно отнести: необходимость обеспечить конфиденциальность полученных результатов; не учитываются результаты деятельности сотрудника; сложно добиться откровенности коллег в оценке (особенно подчиненных). Для оценки используются, как правило, следующие критерии: управленческие навыки; навык принятия решения; умение делегировать полномочия; организаторские способности; лидерство; инициативность; способность воспринимать инновации; коммуникативность; умение работать в команде; профессионализм.

Возможно проведение оценки персонала на основе ассессмента. Ассессмент-центр, или центр оценки персонала (ЦО), – комплексная процедура, позволяющая использовать различные инструменты оценки персонала, сопоставлять данные, полученные разными методами, и формировать обобщенную и уточненную характеристику оцениваемого сотрудника. Суть метода – в создании инструментов, моделирующих ключевые моменты деятельности оцениваемого, в которых проявились бы его профессионально важные качества и компетенции. Основные характеристики метода: система оценки направлена на выявление потенциала сотрудников; используются различные упражнения и техники; оценивается поведение сотрудника, а не причины такого поведения; каждый участник оценивается несколькими экспертами; фазы «наблюдения» и «оценки» разнесены во времени для достижения большей объективности. Центр оценки персонала используется для реше-

ния следующих задач: отбор кандидатов на работу в организацию; оценка потребности в развитии управленческих качеств руководителей; выявление сотрудников с большим потенциалом; аудит профессиональных качеств сотрудников; формирование эффективной команды.

Этот метод имеет преимущества в оценке как организации, так и участников. Для организации они заключаются в том, что проводится объективная оценка личностного потенциала сотрудников. Кроме того, существует возможность выявить индивидуальную мотивацию (потребности, ожидания, цели, интересы), определить сильные и слабые стороны каждого участника оценки и использовать эту информацию для развития и планирования карьеры, а также формирования кадрового резерва из сотрудников с высоким управленческим потенциалом.

Для участников оценки преимущества используемого метода заключаются в следующем. У работника имеются равные возможности для демонстрации своего потенциала; лучшее понимание того, что он делает и какие качества ему необходимы; возможность проинформировать руководство о своих потребностях, интересах и карьерных ожиданиях; возможность узнать о своих сильных и слабых сторонах и общем потенциале.

При всех плюсах данного метода оценки работа центров оценки не лишена определенных трудностей и проблем, мешающих более широкому их использованию. Среди таких проблем можно назвать относительно высокие временные и материальные издержки; низкий коэффициент полезного действия: большая часть материалов и заключений оказывается невостребованной; этические проблемы, связанные с необходимостью доведения оценки до работников, показавших неудовлетворительные результаты.

Основные методы, применяемые в центрах оценки:

1. Интервью. Цель проведения интервью: получение информации о профессиональных целях, ценностях, организаторских способностях, коммуникативных и личностных качествах оцениваемого.

2. Психологические тесты. Цель использования тестов: получение информации о качествах, влияющих на поведение человека в организации и обеспечивающих его профессиональную эффективность, описание и оценка актуального состояния, механизмов адаптации, источников проблем.

3. Специальные упражнения. Цель: моделирование наиболее типичных деловых ситуаций, которые дадут возможность оценить профессиональный уровень, мыслительные и организаторские способности участников оценки.

4. Групповые упражнения. Цель: моделирование ситуаций коллективной деятельности, получение информации о поведении человека в таких ситуациях, особенностях взаимодействия людей в группе при решении общей для них задачи.

5. Организационно-деятельностные игры (ОДИ). Цель ОДИ: моделирование управленческой ситуации для выработки решений по стратегии развития организации и отдельных подразделений. При этом игра базируется на реальных проблемах данной организации.

6. Доклад. Упражнение, моделирующее типичную ситуацию подготовки текста для публичного выступления на заданную тему.

Развитие ключевых квалификаций и компетенций личности специалиста. Мониторинг профессионального развития работника. Развитие ключевых квалификаций и компетенций способствует профессиональному развитию специалистов, молодых работников. Важным элементом такого развития является конструирование личностно ориентированных технологий, включающее следующие этапы:

1. Целеполагание, формулирование задач развития личности молодого работника, специалиста. К задачам профессионального развития личности специалиста можно отнести: актуализацию профессионально-психологического потенциала личности; стимулирование и мотивирование профессионального роста, карьеры; повышение социально-профессиональной компетентности;

диагностику и коррекцию профессионально-психологического профиля специалиста; развитие профессионально важных качеств и ключевых квалификаций; формирование социально-профессиональных и интеллектуальных умений; освоение компетентных технологий профессионального поведения; развитие позитивной профессиональной Я-концепции и проектирование сценариев профессионального развития; преодоление деструктивного развития личности специалиста (кризисов, стагнации, деформаций).

2. Определение содержания профессионально развивающего учебного материала и составление программы. Для решения этой задачи можно использовать следующие приемы: диагностику готовности обучаемых к нововведениям, инновационной деятельности; рефлексия уровня своего профессионального развития; составление психобиографии своего профессионального становления; заполнение карты индивидуального стиля деятельности; определение психологических барьеров и трудностей в профессиональной жизни; заполнение карты самооценки профессиональных способностей.

3. Определение состава активных форм и методов обучения. Все многообразие форм и методов можно свести к четырем группам, каждая из которых ориентирована на развитие личности молодого работника. Среди них: технологии обогащения социально-профессиональной направленности молодых работников (знакомство с ситуационными нововведениями в социально-профессиональной области деятельности, рефлексивно-инновационный практикум, тренинг поощрения и похвалы, формирование имиджа специалиста); технологии повышения социально-профессиональной компетентности (диалогические лекции по инновационным проблемам, групповые дискуссии, организационно-деятельностные игры, профессионально-психологические мастерские, тренинг аргументации, тренинг интеллектуальных умений, тренинг ведения переговоров и разрешения конфликтов, тренинг делового общения); технологии развития профессионально важных качеств (тренинги личностного роста; тренинги ключевых квалификаций:

рефлексии, корпоративности, креативности, коммуникативности и др.; тренинг самопознания и общения; тренинг партнерского общения); технологии развития профессионально значимых психофизиологических свойств (тренинги внимания и наблюдательности, глазомера, координации движений, снятия психологического напряжения).

Таким образом, профессиональное развитие молодых работников реализуется посредством комплекса личностно ориентированных технологий.

Одним из важных факторов профессионального развития молодых работников, специалистов является личностно ориентированная диагностика. Психодиагностика – это область психологической науки и практики, направленная на распознавание индивидуальных психологических особенностей человека [6, с. 103]. Психодиагностика позволяет актуализировать профессионально-психологический потенциал личности, стимулирует профессиональный рост, корректирует деструктивные тенденции развития. Результаты диагностики могут быть использованы для прогноза карьеры, оказания психологической помощи и поддержки в профессиональной жизни. Профессиональная психодиагностика рассматривается как разновидность личностно ориентированной технологии психологического сопровождения профессионального роста и карьеры специалиста. Основными направлениями этого сопровождения являются: моделирование профессиональной деятельности и личности специалиста; структурирование профессионально важных параметров деятельности и личности в профессионально-психологическом профиле специалиста; повышение социально-психологической и профессиональной компетентности специалиста; проведение семинаров-тренингов по развитию социально и профессионально важных качеств и коррекции профессионально-психологического профиля личности.

С целью определить результат реализуемой на предприятии системы подготовки развития персонала необходимо проводить мониторинг профессионального развития молодых работников.

Мониторинг – постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям. Мониторинг как процесс характеризуется непрерывностью (постоянный сбор данных), диагностичностью (наличие модели или критериев, с которыми можно соотнести реальное состояние отслеживаемого объекта, системы), информативностью (включение в состав критериев для отслеживания наиболее проблемных показателей и критериев, на основании которых можно делать выводы об искажениях в изучаемом объекте), научностью (обоснованность модели и изучаемых параметров), получением обратной связи. Мониторинг позволяет осуществлять диагностику динамики профессионального развития специалистов и на основании полученных результатов вносить коррективы в процесс дальнейшего развития молодых работников. К основным способам осуществления мониторинга можно отнести следующие: текущее наблюдение (отслеживаются изменения профессионального развития); опросные методы (позволяют получить информацию о развитии специалистов, проблемных зонах и т. д.); тестирование (применяются интеллектуальные, личностные, межличностные тесты, практические тестовые задания).

За основу проектирования мониторинга профессионального развития целесообразно взять четырехкомпонентную профессионально обусловленную структуру личности, разработанную Э. Ф. Зеером [6]. В зависимости от характера профессии (специальности) проектируется профессионально обусловленная структура личности, на основе которой методом экспертной оценки определяются 5–7 наиболее значимых ключевых квалификаций. Эти ключевые квалификации и подвергаются мониторингу в течение длительного времени. Особенно эта процедура необходима в период профессионального становления личности молодого работника, а также на стадии профессионального самосовершенствования человека. Профессиональное самосовершенствование представляет собой самостоятельный вид внутренней активности личности, направленной на повышение квалификации, профессиональный

рост и развитие карьеры. Важное значение в инициировании профессиональной активности принадлежит мотивации достижений и успеха, актуализации профессионально-психологического потенциала молодых работников, специалистов.

В стимулировании профессионального самосовершенствования положительную роль может играть экспертный мониторинг профессионализации персонала, предполагающий: разработку диагностических и экспертных процедур социально-психологического анализа и прогнозирования труда, выполняемого персоналом, оценку профессиональной компетентности персонала и выработку стратегии их дальнейшего профессионального развития; создание и использование личностно ориентированных технологий развития творческого потенциала и профессионально важных качеств персонала, ключевых квалификаций, необходимых для эффективного труда; разработку социально-психологических основ подбора, расстановки кадров, их профессионального становления и подготовки, а также методики оценки уровня профессиональной компетентности в соответствии с выработанными критериями и показателями; выявление общих социально-психологических закономерностей профессионального развития персонала и учет конкретных результатов его профессионализации, а также разработку научно-практических рекомендаций по диагностике, аттестации и экспертизе [6].

Таким образом, мониторинг является достаточно эффективной технологией, обуславливающей профессиональное развитие и саморазвитие личности молодых работников. Его результаты могут служить основой принятия управленческих решений и проектирования профессионального роста и карьеры молодых работников.

Оценка персонала, профессиональных и социальных форм его компетентности на промышленном предприятии (опыт одного из промышленных предприятий). Оценка персонала – это одна из форм контроля качества человеческих ресурсов на предприятии. Данная процедура дает возможность оценить потенциал для продвижения и снижения риска выдвижения некомпетентных работников; снизить затраты на обучение, повысить трудовую мотива-

цию персонала. На исследуемом предприятии с 2000 г. социологической службой оценка персонала проводится при отборе и подготовке резерва руководителей номенклатуры директора по кадрам и социальным вопросам (руководители младшего звена – мастера, старшие мастера, начальники смен, участков, бюро, групп); формировании резерва руководителей номенклатуры управляющего директора; служебно-квалификационном продвижении, ротации кадров в цехах; работе с молодыми специалистами; отборе и трудоустройстве на предприятие на рабочие профессии и должности руководителей и специалистов; отборе для обучения в высших учебных заведениях по специальностям, необходимым заводу.

Основные методы, используемые для оценки персонала предприятия: психологическое тестирование, метод «360 градусов», оценка профессиональных, деловых и личностных качеств, социально-психологические и управленческие видеотренинги, организационно-деятельностные процедуры (ОДП).

Оценка персонала проводится в период формирования списков резерва руководителей и его обучения в отделе подготовки персонала. Основные ее методы: психологическое тестирование и управленческий видеотренинг. Цель психологического тестирования: определение индивидуально-психологических особенностей членов резерва руководителей низового и среднего звена, прошедших обучение в отделе подготовки персонала.

Используются следующие психологические методики:

1. 16-факторный личностный опросник Кеттелла, позволяющий получить многогранную информацию об особенностях интеллектуальной, эмоциональной, волевой коммуникативной сфер личности руководителя.

2. Уровень субъективного контроля, определяющий степень активности человека в достижении своей цели, меру независимости и самостоятельности поведения, уровень развития чувства ответственности за происходящие с ним события.

3. Опросник Айзенка ЕРІ, предназначенный для диагностики степени выраженности таких свойств, как общительность, эмо-

циональная уравновешенность, других особенностей темперамента.

4. Методика Дембо–Рубинштейна по определению уровня самооценки личности.

5. Методика Томаса–Килмена, выявляющая предрасположенность личности к конфликтному поведению, типу поведения в конфликтной ситуации и стилю руководства.

6. Методика Т. Лири, изучающая проявление организаторских и коммуникативных качеств личности в межличностных отношениях.

7. Методики определения особенностей мышления человека: «Сложные аналогии», «Выделение существенных признаков».

8. Методика Кейрси, определяющая особенности темперамента человека, направленность личности на определенный тип профессиональной деятельности.

9. Методика определения мотивации трудовой деятельности.

Цель управленческого видеотренинга «Практика делового общения»: выявление работников, имеющих более выраженные коммуникативные и организаторские способности.

Управленческий потенциал будущих руководителей определяется по наличию навыков самопрезентации, вхождения в контакт, ведения деловой беседы, совещания, выступления перед аудиторией. На основании результатов психологического тестирования и тренинговых занятий на каждого члена резерва готовится заключение психолога или профконсультанта, содержащее психологическую характеристику члена резерва и один из следующих выводов о его профессиональном использовании: рекомендуется в первую очередь (полностью соответствует предполагаемой должности и предлагается на второй этап подготовки резерва); рекомендуется (в основном соответствует требованиям предполагаемой должности); рекомендуется условно (минимально соответствует предполагаемой должности, допускается к профессиональной деятельности при недостатке кандидатов); не рекомендуется для включения в резерв на руководящую должность.

Проводится также оценка кадрового резерва. Непосредственным руководителем кандидата в резерв заполняются листы оценки и составляются характеристики-отзывы.

Кроме того, производится оценка работников при формировании групп обучения руководителей и специалистов для дальнейшего служебного продвижения и ротации кадров. Используются методы психологического тестирования и оценки по методу «360 градусов». Для проведения оценки с использованием данного метода на каждого руководителя администрацией цеха формируются группы экспертов в количестве 6 человек. Эксперты определяются по принципу производственного и личного взаимодействия: 2 эксперта – вышестоящие руководители, 2 – руководители одного уровня подчиненности, 2 – подчиненные. Заполнение экспертных листов осуществляется по 5-балльной шкале:

5 – особенно высокая степень проявления качества, по сравнению с большинством работников;

4 – проявление качества не удовлетворяет требованиям на оценку «5», но выше средних требований;

3 – степень проявления качества средняя;

2 – качество малохарактерно для оцениваемого работника;

1 – качество абсолютно не характерно для оцениваемого;

0 – затруднение в оценке данного качества.

Оцениваемые профессионально важные качества объединены в три группы: профессиональные и интеллектуальные качества; деловые качества; личностные качества. Результатом оценки руководителя является получение общего среднего балла, а также среднего балла по следующим группам качеств: профессиональные и интеллектуальные, деловые и личностные. При этом учитываются такие параметры: достаточный опыт работы, профессиональные и практические знания; умение четко объяснять задачи, отдавать приказы; способность поддерживать внедрение новых приемов работы, технологий; способность быстро и самостоятельно принимать обоснованное решение; умение строго, но справедливо требовать выполнения обязанностей; обеспечение деловой информа-

ции в своем коллективе; способность четко организовать труд подчиненных; стремление к повышению профессионального роста и квалификации подчиненных; умение налаживать и поддерживать деловые отношения с руководителями, коллегами, подчиненными; умение подобрать, расставить и закрепить кадры; авторитет в коллективе; проявление внимания к повседневным нуждам работников.

В ходе практического занятия определяется наличие коммуникативных и организаторских умений и навыков, лидерского потенциала, творческих возможностей кандидатов в резерв руководителей, при этом используются такие формы, как самопрезентация и участие в групповой дискуссии на тему «Имидж руководителя».

Оценка молодых специалистов, прошедших годовую стажировку, проводится в период их обучения (в форме семинара) на базе отдела подготовки персонала.

Цель: определить уровень подготовки молодых специалистов к самостоятельной инженерной и руководящей работе, выявить молодых специалистов с наиболее развитыми интеллектуальными способностями, с хорошими коммуникативными и лидерскими качествами.

Применяются следующие **методы и методики оценки:**

1. Психологическое тестирование.
2. Социально-психологический тренинг.
3. Экспертная оценка профессиональной подготовленности молодых специалистов их непосредственными руководителями и руководителями стажировки. Критериями оценки профессиональной подготовленности являются: профессиональные знания, качество труда, исполнительность и дисциплинированность, способность к анализу, коммуникабельность и контактность, отношение к обучению, умение работать с документами, восприятие критики в свой адрес.

Оценка персонала производится и при приеме новых работников на предприятие. На предприятии имеется список профессий для проведения профотбора, утвержденный директором по

кадрам и социальным вопросам. Согласно списку разработаны профессиограммы массовых рабочих профессий для проведения набора персонала при приеме на работу, переводе или смене специальности. При проведении отбора на рабочие профессии исследуются такие профессионально важные качества, как внимание, мышление, память, нервно-психическая устойчивость. Более подробно данная процедура оценки при профотборе рассмотрена нами ранее.

Таким образом, на предприятии функционирует система оценки разных категорий работников в зависимости от задач, выдвигаемых службами завода.

Итак, высшим уровнем профессионализма является профессиональное мастерство, которое предполагает творческий характер и сформированность индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Компоненты профессионального развития взаимосвязаны и взаимообусловлены. XXI в. будет веком профессионалов, поэтому специалист должен обладать не только профессиональной компетентностью, но и ключевыми квалификациями и компетенциями, которые необходимо постоянно развивать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Значительная ограниченность материальных и финансовых ресурсов обязывает современное предприятие искать новые резервы и стимулы роста. В первую очередь ставка делается на человеческий капитал – на субъектные качества лиц и коллективов, мотивацию работников к внедрению инноваций в сфере производства и управления, на духовную солидарность молодежи предприятия в качестве инструмента социального сплочения, нацеленного на решение общих задач. В современных условиях сложилось противоречие между потребностью в обеспечении предприятия высококвалифицированным персоналом и слабовыраженной государственной молодежной политикой, молодежной политикой на промышленных предприятиях, а также недостаточным теоретическим обеспечением этой политики. Изучение личностно-развивающих основ молодежной политики на современном промышленном предприятии в связи с вышеуказанным представляется особенно актуальным.

2. Эффективная молодежная политика на предприятии – одна из важнейших составляющих кадровой политики промышленного предприятия в целом. Именно молодежная политика, ее цели и задачи, а также формы и методы реализации определяют развитие предприятия в будущем, обеспечение рабочей силой его инновационных программ в преддверии социально-демографического кризиса и в конечном итоге – выживание самого предприятия в условиях рынка, когда специальности, необходимые промышленным предприятиям, не становятся престижными для современной молодежи. Молодежь – особая социально-демографическая группа, находящаяся в определенных возрастных границах, которая переживает период становления социальной зрелости и обладает определенным социальным статусом, обусловливаемым состоянием социально-экономического развития общества. Она имеет специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-

политическое положение, их духовный мир находятся в состоянии становления, формирования.

3. Основную часть работающей молодежи на предприятии составляют рабочие, которые приходят после окончания школы, начальных профессиональных училищ, технических лицеев, колледжей или после армии, а нередко и после продолжительного периода безработицы. Массовые профессии на предприятии относятся к профессиям типа «человек–техника». Основными проблемами молодых рабочих, трудоустраивающихся на предприятие, являются: недостаточное развитие технического мышления, низкий уровень развития оперативной памяти, низкий уровень выносливости и недостаточный уровень надежности, работоспособности. Развитие интеллектуальных, эмоционально-волевых, коммуникативных качеств личности в целом у молодых специалистов с разным уровнем образования носит средний характер. Тем не менее молодые специалисты с высшим профессиональным образованием имеют более выраженный творческий потенциал, развитое воображение, эмоциональную устойчивость, высокую нормативность поведения, а молодые специалисты со средним профессиональным образованием – более выраженные коммуникативные качества. Основными проблемами адаптации молодых специалистов являются недостаточное развитие практических навыков работы на производстве; отсутствие эффективной программы, направленной на саморазвитие личности специалиста; слабое привлечение молодых специалистов к научной и общественной деятельности; недостаточное внимание к карьерному и профессиональному росту.

4. Государственная молодежная политика – это деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Молодежная политика призвана обеспечить: системное вовлечение молодежи в многообразные социальные практики и развитие навыков самостоятельной жизнедеятельности молодых жителей страны; выявление, продвижение, поддержку

активности и достижений молодежи в социально-экономической, общественно-политической, творческой и спортивной сферах; вовлечение в полноценную жизнь молодых людей, которые испытывают проблемы в процессе интеграции в социум. Такая система приоритетов максимально увеличит вклад молодежи в успех и конкурентоспособность страны и в то же время компенсирует и минимизирует последствия ошибок, объективно свойственных молодым людям.

5. Молодежная политика на предприятии – это система подходов, последовательных действий, направленных на достижение целей и решение задач, связанных с поддержкой работающей молодежи, ее профессиональным развитием и решением социальных проблем. Задачами молодежной политики на промышленных предприятиях являются: создание правовых, социально-экономических условий для реализации молодыми работниками своего профессионального потенциала, социального становления, самореализации и участия молодежи в общественной и профессиональной деятельности; профессиональное воспитание и образование молодежи, адаптация работающей молодежи на производстве, создание условий для полноценной профессиональной самореализации; обеспечение карьерного роста молодых работников, способствующего повышению их социально-имущественного статуса, решение жилищных проблем; реализация общественно значимых инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, молодежных организаций; реализация инновационного потенциала молодежи в интересах развития производства, профессионального и личностного развития молодежи; содействие культурному, духовному и физическому развитию молодежи в процессе трудовой деятельности. Приоритетными направлениями молодежной политики на предприятиях, как правило, являются: адаптация и закрепление молодежи, создание системы молодежи; обучение, повышение квалификации и переквалификация молодых работников в соответствии с задачами развития предприятия; выдвижение молодых, инициативных и высококвалифицированных работников в резерв руководящих кадров;

привлечение молодежи к рационализаторской и изобретательской деятельности; обеспечение условий для охраны здоровья, формирования здорового образа жизни молодежи.

6. Практически все направления, формы и виды работы с молодежью имеют одну цель – закрепить молодежь на предприятии, а программы адаптации разрабатываются для того, чтобы уменьшить стартовые издержки на вновь принятых рабочих, экономить время на вработываемость, сократить текучесть рабочей силы, особенно в первичный период, развить позитивное отношение к работе, удовлетворенность работой. Под адаптацией понимается взаимное приспособление рабочего и организации, основывающееся на постепенной вработываемости рабочего в новых профессиональных, психологических и организационно-экономических условиях труда. Процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации, будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее он усваивает свои социальные роли в коллективе. Адаптация является многогранным процессом, поэтому различают несколько ее основных видов. Каждый из них может вызвать у вновь пришедшего в организацию специалиста свои сложности, затруднения, проблемы. С целью облегчения процесса адаптации осуществляется ее социально-психологическое сопровождение. Философским основанием системы сопровождения человека является концепция свободного выбора как условия развития. Исходным положением для формирования теоретических основ психологического сопровождения является личностно-ориентированный подход: развитие понимается как выбор и освоение субъектом тех или иных инноваций, путей профессионального становления. Профессиональная адаптация – это приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное

развитие конкурентоспособности. Главное – освоение новой профессиональной деятельности. Критерием успешности в этом виде адаптации является соответствие реальной и требуемой компетентности.

7. На промышленных предприятиях разрабатываются и реализуются молодежные программы. Целью молодежных программ является совершенствование работы с молодежью в соответствии с текущими и перспективными задачами кадровой политики предприятия. Задачи: управление процессом адаптации вновь принятых рабочих; адаптация, закрепление на предприятии и управление карьерным ростом молодых специалистов; организация трудового соперничества молодежи, развитие творческой активности; формирование среди молодежи ориентированности на здоровый образ жизни; укрепление трудовой дисциплины среди молодых работников предприятия. Для определения действенности работы с молодежью, проводимой на предприятии, на наш взгляд, необходимо проводить мониторинг ее эффективности, а также мониторинг эффективности программ адаптации вновь принятых молодых рабочих.

8. Формы, методы и направления реализации молодежной политики на предприятии напрямую взаимосвязаны с ее креативно-антропологическим аспектом. Субъектность есть такая форма социальной активности, которая характеризует личность и коллектив: со стороны их способности к самоопределению, самостоятельности и самоорганизации, самоуправлению и нормотворчеству; со стороны реальных полномочий в реализации общественно значимых потребностей, интересов и целей; в аспекте реальной власти над природными, психическими и социальными силами. Практическое отношение человека к действительности включает в себя три составляющие: субъект, наделенный активностью и направляющий ее на объекты или на других субъектов; объект, на который направлена активность субъектов; активность, выражающаяся в том или ином способе действия субъекта с объектом. Рассмотрение человека как субъекта предполагает анализ его как носителя

предметно-практической деятельности и познания, источника активности, направленной на объект. Понимание субъекта необходимо связывать с такими качествами индивида, как активность, самостоятельность и способность осуществлять специфические человеческие формы жизнедеятельности, прежде всего предметно-практической.

9. Глубокие социально-экономические перемены, происходящие в стране, повлекли за собой изменения в системе жизненных ценностей людей и создали условия для изучения комплекса ценностей. Социальное самочувствие молодых специалистов характеризуется невысокой степенью влияния на окружающую действительность; активностью в жизненно важных сферах (семья, работа, учеба); отсутствием активности в общественной деятельности; ощущением приспособленности к жизни в современных условиях, но с элементами некоторой неуверенности при этом. Современные условия жизни настолько непредсказуемы, что только одна треть молодых специалистов связывают свою будущую деятельность с предприятием. Позиция «время покажет» характерна для многих опрошенных молодых специалистов современного промышленного предприятия, недавних выпускников вузов. Администрация предприятия ожидает от молодых работников преимущественно ролевого поведения, а именно исполнения производственных функций в соответствии со своими должностными обязанностями. При этом недооценивается в должной мере креативная значимость отношений «человек-человек». На практике это затрудняет поиск скрытых резервов, стимулов и мотивов социокультурного характера, т. е. актуализацию человеческого капитала: духовную солидарность как инструмент сплочения трудового коллектива в решении общих задач, развертывание инициативы, самостоятельности, самоорганизации и самоуправления, что составляет высший уровень субъективности людей – их субъектные качества. Именно такие качества и служат личностной основой реализации инновационных процессов во всех сферах жизни предприятия – технико-технологической, экономической, управленческой и социальной.

10. Субъектами молодежной политики на промышленном предприятии являются: молодежные общественные организации, активы молодежи предприятий во главе с ответственными по работе с молодежью, молодежные комиссии при профсоюзных комитетах предприятий, советы предприятий по работе с молодежью. Молодые люди, занимающиеся общественной деятельностью одновременно с производственной, руководствуются следующими мотивами: завоевать признание и уважение, обеспечить себе материальный комфорт, обеспечить свое будущее, завоевать достойное место в жизни, применять свои силы и способности.

11. Нравственное сознание молодых людей, едва вступающих в общественную жизнь, постигающих ее законы, под влиянием нестабильности экономической ситуации и падения жизненного уровня подвергается серьезной деформации. Отличительными чертами психологии современной молодежи стали цинизм, равнодушие, бездуховность. В такой ситуации приобретает особую актуальность проблема воспитания молодых людей, в том числе работающей молодежи, и прежде всего – духовно-нравственного воспитания. Воспитание неразрывно связано с воспитанием духовности и нравственности личности; формирование подлинного человека-творца, человека творческого в современных условиях возможно лишь посредством создания условий для развития его продуктивно-творческого потенциала.

12. Продуктивно-творческий потенциал представляет собой накопленные творческие силы личности и предполагает возможность их практической реализации. В структуре продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи необходимо выделять, на наш взгляд, помимо активности, предприимчивости, мобильности, творчества, и такие качества и способности человека, как лояльность к предприятию, приверженность предприятию, самоопределение, самодеятельность, самоорганизацию, самоуправление, нормотворчество. Лояльность к предприятию – умение человека соблюдать нормы предприятия, держаться в пределах законности, в рамках доброжелательного отношения к предприятию, на котором он

работает. Приверженность предприятию – преданность предприятию, разделение его ценностей. Самоопределение – способность человека к сознательному выявлению и утверждению своей позиции, своей роли и места в жизни, в обществе и на предприятии, своих интересов. Самодеятельность – способность проявлять личную инициативу в профессиональной деятельности (в пределах своей компетенции) и в общественной жизни. Самоорганизация – способность планировать свою жизнь, в том числе в профессиональной сфере. Самоуправление – способность принимать решения относительно своей жизни (в том числе в профессиональной сфере) и контролировать ее. Нормотворчество – способность вырабатывать собственные стандарты поведения, не противоречащие общепринятым, и ориентироваться на них в своем поведении.

13. Соревнование – один из важнейших факторов ускорения социально-экономического развития коллектива, личностного и профессионального развития персонала. Среди основных целей соревнования, наряду с производственными, необходимо выделить и те, которые направлены на развитие личностного потенциала, а именно формирование профессиональных и личностных качеств членов коллектива; самореализацию и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности. Для молодых работников, стремящихся к профессиональному росту, но не имеющих пока перспектив повышения статуса, проведение профессиональных конкурсов дает возможность реализации своего потенциала. Основная цель подобных конкурсов – дать возможность работникам продемонстрировать свой интеллектуальный уровень, профессиональные навыки и умения, заявить о себе деловыми предложениями, попасть в резерв на выдвижение. Основными целями соревнования являются: улучшение технико-экономических и социальных показателей; повышение качества продукции; внедрение и рациональное использование новой техники и технологии; более экономное использование материальных и трудовых ресурсов; формирование профессиональных и личностных качеств членов

коллектива; самореализация и самоутверждение личности в процессе получения высоких результатов через соревновательный компонент трудовой деятельности. Стремление к достижению успеха, высокий уровень притязаний, мотивация самоутверждения, признания окружающими, ориентация личности на самореализацию, карьерное продвижение, профессиональный рост являются мотивационной природой соревнования.

14. Личностно-развивающая основа соревнования на промышленном предприятии предполагает реализацию следующих возможностей молодых работников: совершенствование мастерства (теоретическая подготовка, отработка практических навыков, обмен опытом); профессиональный рост (присвоение разряда, категории); реализацию своего потенциала; самоутверждение (через повышение своего статуса – присвоение звания, информацию в СМИ и т. д.); повышение мотивации через материальное и моральное поощрение; повышение престижа профессии (участие в конкурсах профессионального мастерства); развитие деловых и личностных качеств (повышение коммуникативной компетентности, навыков публичного выступления, настойчивости и целеустремленности).

15. Креативно-антропологический аспект молодежной политики неразрывно взаимосвязан в конечном итоге с повышением продуктивно-творческого потенциала самих молодых работников, чему способствуют формы его применения на промышленном предприятии: профессиональный отбор, формирование и подготовка резерва кадров, функционирование системы развития персонала, профессиональная и социальная компетентность в интересах как предприятия, так и личности молодого работника.

16. Чтобы снизить затраты предприятия на адаптацию человека к профессии, повышение его квалификации через систему внутрифирменного обучения, необходимо определить уровень развития тех качеств, которые необходимы для успешного овладения профессией. Профессионально важные качества – это индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и кото-

рые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) из основных результативных параметров (качеством, производительностью, надежностью). Психологический профотбор – специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности. Психологический профотбор – процедура, направленная на выявление степени психологического соответствия кандидата определенной профессии. Основная цель профотбора – определение пригодности к профессии. Профпригодность – это соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять свою деятельность. Профессиональная пригодность человека неразрывно связана с понятием работоспособности – способности человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности.

17. Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Основными критериями при подборе кандидатов в резерв являются: соответствующий уровень образования; опыт практической работы с людьми; организаторские способности; личностные качества; состояние здоровья, возраст. Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать: квалифицированные специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности; главные и ведущие специалисты; молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку; заместители руководителей подразделений; руководители низового уровня; дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих.

18. Вопросы развития персонала в период омоложения коллективов промышленных предприятий являются особенно актуальными, поскольку учет возрастных особенностей молодых работников, их личностного и профессионального становления значительно повысит эффективность и результативность системы подготовки персонала и в конечном итоге скажется положительно на основных показателях деятельности предприятий. Развитие – фундаментальная категория диалектики, выражающая процесс движения, изменения органических целостных систем – материальных и духовных. Выделяют следующие виды развития личности: индивидуальное; личностное; профессиональное. Под развитием персонала понимается деятельность, проводимая организацией с целью оказания помощи молодому работнику в достижении профессионального успеха, а именно: в профессиональном становлении, развитии трудового потенциала, развитии карьеры, профессионально-квалификационном продвижении. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры молодых работников.

19. Профессиональный и должностной рост является важнейшим мотивом в деятельности большинства работников. Он обеспечивает необходимую мобильность работника, создает чувство перспективы. На карьеру человека могут влиять как внутренние, так и внешние факторы. Внутренними факторами являются мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье. Чем более зрелым становится человек как профессионал и как личность, тем более велика роль внутренних факторов в его карьере. Внешние факторы карьеры – это социально-профессиональная среда, тип и размеры организации. Профессиональная карьера требует высокой профессиональной компетентности. Должностная карьера в большей степени требует социальной компетентности, хотя формальный статус может не означать реального лидерства в профессиональной среде.

20. Профессиональное обучение – важнейший компонент развития персонала. В организации, на предприятии развитие персона-

ла представляет систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в работниках той или иной квалификации, управление карьерой, профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, формирование организационной структуры. Основная цель обучения молодых работников – рост профессионализма, который может быть достигнут в процессе реализации следующих задач: мотивирование саморазвития, самообразования, профессионального роста, карьеры; повышение компетентности: социальной, экономической, правовой, специальной, экологической и др.; развитие психологических свойств, профессионально важных качеств, коррекции профессиональных форм поведения; развитие аутокомпетентности (персональной компетентности) и корректировка профессионально-психологического профиля специалиста; формирование социальной, профессиональной и персональной компетенции; обеспечение условий саморазвития, самообразования и самоосуществления личности.

21. Развитие персонала, в том числе развитие молодых работников, представляет целую систему, элементами которой являются профессиональное становление работника, реализация и развитие его потенциала, управление карьерой и профессиональным ростом, обучение и формирование организационной культуры. Процесс развития взаимовыгоден как для организации, так и для каждого отдельного работника. Профессиональный рост, повышение квалификации позволяют субъекту труда удовлетворять свои потребности в материальном благополучии, самореализации. В свою очередь, развитие персонала дает возможность организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности; достаточно быстро окупать инвестиции, направленные на развитие организации; сохранять и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной структуры, пропагандировать новые подходы и ориентиры.

22. Компетентность – способность, необходимая для решения рабочих задач и получения необходимых результатов работы. Профессионализм как высший уровень выполнения деятельности обеспечивается не только компетентностью, но и профессиональной направленностью и профессионально важными способностями. Профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, навыков и опыта, достаточных для осуществления профессиональной деятельности, связанной с принятием решений. Профессиональная компетентность оценивается уровнем сформированности профессиональных умений – компетенций. Ключевые квалификации – относительно устойчивые ансамбли профессиональных характеристик. К ключевым квалификациям относятся абстрактное мышление, способность к планированию сложных технологических процессов, креативность, прогностические способности, способность к самостоятельному принятию решений, коммуникативные способности, способность к совместному труду и сотрудничеству, надежность, работоспособность, ответственность и др. Компетенции – это качества работника, необходимые ему для эффективного выполнения работы на определенной должностной позиции. Компетенции – это общие способности специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности свои знания, умения, навыки, а также обобщенные способы выполнения действий. Ключевые компетенции обеспечивают универсальность специалиста и поэтому не могут быть слишком специализированными. Профессиональная квалификация определяет успешную деятельность по специальности. Ключевые квалификации присущи профессионалам и обуславливают продуктивную профессиональную деятельность. Ключевые профессиональные компетенции определяют социально-профессиональную мобильность специалистов и профессионалов и позволяют им успешно адаптироваться в профессиональных и социальных сообществах.

23. Социальная компетентность – способность личности к политическому и социальному выбору, коммуникабельность и толе-

рантность, опережающее образование. Вопрос о социальной компетентности (особенно для молодежи) актуален по ряду причин: расширение возможностей политического и социального выбора, возникновение необходимости быть готовым к такому выбору; значительное расширение масштабов межкультурного взаимодействия; возрастание роли человеческого капитала, что обуславливает опережающее развитие образования; наличие у молодого поколения проблем следующего характера: неразвитая способность к самоопределению, самостоятельному выбору и принятию решений; неумение оценивать свои поступки с позиций общего дела и социальная безответственность; не полностью осознанное понимание необходимости качественно выполнять производственные обязанности; слабо развитые коммуникативные навыки делового общения; невыраженная ориентация на сотрудничество, кооперацию своих усилий с усилиями других работников в решении общих вопросов; упрощенные и заниженные притязания в сочетании с чрезмерно завышенной самооценкой. Социальная компетентность есть интегративное социальное качество личности, включающее в свой состав ясное целостное понимание социальной действительности, конкретное социальное знание как руководство к действию, субъектную способность к самоопределению, самоуправлению и нормотворчеству; умение осуществлять социальные технологии в главных сферах жизнедеятельности (в системе социальных институтов, норм и отношений), согласно должному уровню культуры, нравственности и права.

24. Оценка персонала – это целенаправленный, организованный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала и результатов его работы предъявляемым требованиям к должности или рабочему месту. Сущность оценки основана на принципе соизмерения затрат на персонал и результатов его труда, отдачи. Оценка персонала можно считать эффективной, если ее результаты используются для развития сотрудника и организации. Результаты оценки могут использоваться в следующих целях: планирование вертикальной карьеры сотрудника; горизонтальное

развитие карьеры; составление списка кандидатов в кадровый резерв; подготовка программы развития сотрудника; корректировка системы корпоративного обучения; принятие решений о перемещениях; формирование проектных групп; регулирование заработной платы; корректировка профессиональных целей; оптимизация управленческих технологий.

25. В стимулировании профессионального самосовершенствования положительную роль может играть экспертный мониторинг профессионализации персонала, предполагающий: разработку диагностических и экспертных процедур социально-психологического анализа и прогнозирования труда, выполняемого персоналом; оценку профессиональной компетентности персонала и выработку стратегии их дальнейшего профессионального развития; создание и использование лично-ориентированных технологий развития творческого потенциала и профессионально важных качеств персонала, ключевых квалификаций, необходимых для эффективного труда; разработку социально-психологических основ подбора, расстановки кадров, их профессионального становления и подготовки, а также методики оценки уровня профессиональной компетентности в соответствии с выработанными критериями и показателями; выявление общих социально-психологических закономерностей профессионального развития персонала и учет конкретных результатов его профессионализации, а также разработку научно-практических рекомендаций по диагностике, аттестации и экспертизе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Глава 1. Сущность и своеобразие молодежной политики на предприятии

1. Аминников А. А. Молодежное информационное агентство. Серовский механический завод // Организация работы с молодежью предприятий и объединений Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2002. № 39.
2. Большая советская энциклопедия. 3-е изд. Т. 16. Ст. Молодежь / И. Кон.
3. Вишневский Ю. Р., Шапко В. Т. Социология молодежи. Н.Тагил, 1995.
4. Волков Ю. Г., Добренков В. И., Кадария Ф. Д. и др. Социология молодежи: Учеб. пособие / Под ред. проф. Ю. Г. Волкова. Ростов н/Д, 2001.
5. Годфруа Ж. Что такое психология. М., 1992. Т. 2.
6. Горина-Курenkova Л. «Один за всех, все за одного!» // Организация работы с молодежью предприятий и объединений Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2002. № 39.
7. Джоуэл Л. Индустриально-организационная психология: Учеб. для вузов. СПб., 2001.
8. Динес В., Третьяк В. Государственная молодежная политика: современное состояние и перспективы // Власть. 2005. № 8.
9. Захаров К. Ю. Главный резерв Уралвагонзавода // Организация работы с молодежью предприятий и объединений Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2002. № 39.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студ. вузов. 3-е изд., перераб., доп. М., 2005.
11. Изиди С. В. Молодежная организация «Молодежь ОАО Качканарского горно-обогатительного комбината «Ванадий» // Организация работы с молодежью предприятий и объединений Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2002. № 39.
12. Киселев А. И. Молодежная социальная политика Богословского алюминиевого завода // Организация работы с молодежью предприятий и объединений Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2002. № 39.
13. Концепция молодежной политики ФНПР. М., № 2. (Б-ка проф. актива и предпринимателей).
14. Кочетков А. В. Конституция зарубежных государств о молодежи и молодежной политике // Закон и право. 2004. № 12.
15. Кравченко А. И. Социология: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М., 2002.

16. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психол. журн. 1990. Т. 20, № 2.

17. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А. Ф. Кудряшов. Петрозаводск, 1992.

18. Международная декларация в отношении молодежи // Социальная работа. 2002. № 3.

19. Министерство образования и науки Российской Федерации. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации. М., 2005.

20. Обращение участников Всероссийской отраслевой конференции Горно-металлургического профсоюза России к учащейся и работающей молодежи // Информ. бюл. 2005. № 7.

21. Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1972.

22. Организация работы с молодежью в Свердловской области. Опыт: Информ.-метод. сб. Екатеринбург, 2006.

23. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в Российской Федерации. 2000–2001 гг. М., 2002.

24. Попова Е. В. Онтологическая и гносеологическая специфика нормы: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Омск, 2005.

25. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / В. Д. Балин, В. К. Гайда и др. 2-е изд., доп. и перераб. СПб., 2003.

26. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. М., 2002. Т. 1.

27. Райгородский Д. Я. (ред.-сост.). Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие. Самара, 2001.

28. Скопылатов И. А., Ефремов О. Ю. Управление персоналом. СПб., 2000. (Сер. Университет. учебник).

29. Социология в России / Под ред. В. А. Ядова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1998.

30. Сысоев В. Н. Тест Э. Ландольта. Диагностика работоспособности: Метод. руководство. СПб, 2000.

31. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс. 2-е изд., доп. и перераб. М., 1999.

32. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М., 2002.

33. Шахнович И. С. Молодежная политика и механизм ее реализации // Школа. 2004. № 2.

34. Шведов А. Коллеги, помощники и преемники // Информ. бюл. 2005. № 6.

35. Энциклопедический социологический словарь / Общ. ред. акад. РАН Г. В. Осипова. М., 1995.

Глава 2. Креативно-антропологический аспект молодежной политики на предприятии

1. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования. М., 1999.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. М., 2000.
3. Барулин В. С. Социально-философская антропология. Общие начала социально-философской антропологии. М., 1994.
4. Бердяев Н. А. Дух и реальность // Бердяев Н. А. Философия свободного духа. М., 1994.
5. Библер В. С. Мышление как творчество. М., 1975.
6. Большой толковый социологический словарь (Collins). (П-Я)/ Пер. с англ. М., 1999. Т. 2.
7. Бородай Ю. М. Эротика – смерть – табу: Трагедия человеческого сознания. М., 1996
8. Ботников С. Духовный мир человека. Каменск-Уральский, 2001.
9. Брушлинский А. В. Проблема субъекта в психологической науке // Психол. журн. 1991. Т. 12, № 6.
10. Бубнова С. С. Ценностные ориентации как многомерная нелинейная система // Психол. журн. 1999. № 5.
11. Бугва Л. П. Человек: деятельность и общение. М., 1978.
12. Гегель. Феноменология духа // Соч.: В 14 т. М., 1959. Т. 4.
13. Гегель Г. В. Ф. Философия истории // Соч.: В 14 т. М.; Л., 1935. Т. 8.
14. Годфруа Ж. Что такое психология: В 2 т. / Пер. с франц. М., 1992. Т. 2.
15. Гончаров С. З. Креативность совершенства и любви в обретении духовности// Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы регион. науч.-практ. конф. (28–29 нояб. 2005 г., Екатеринбург, РГППУ). Екатеринбург, 2006.
16. Гончаров С. З. Логика мышления и аксиология сердца. Екатеринбург, 2006.
17. Гончаров С. З. Опыт историко-культурологического понимания основ инновационного стиля жизни, субъектности и диалектического мышления // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы регион. науч.-практ. конф. (28–29 нояб. 2005 г., Екатеринбург, РГППУ). Екатеринбург, 2006.
18. Гончаров С. З. Глубинные основы субъектности: (К 225-летию издания «Критики чистого разума» И. Канта) // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006.

19. Гончаров С. З., Попова Н. В. О субъекте инновационного стиля жизни // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: Материалы межрегион. науч.-практич. конф. (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006.

20. Даль В. И. Толковый словарь русского языка. Современная версия. М., 2000.

21. Духовное самоопределение учащейся молодежи. Курган, 1992.

22. Зборовский Г. Е. Общая социология: Учебник для вузов. 3-е изд., испр. и доп. Екатеринбург, 2003.

23. Зеличенко А. И. Психология духовности. М., 1996.

24. Ивин А. А. Логика норм. М., 1973.

25. Ильенков Э. В. Диалектическая логика. М., 1984.

26. Ильенков Э. В. Об идолах и идеалах. М., 1968.

27. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб., 2000.

28. Ильин И. А. О воспитании в грядущей России // Собр. соч.: В 10 т. М., 1993. Т. 2, кн. 2.

29. Ильин И. А. Понятие права и силы // Собр. соч.: В 10 т. М., 1994. Т. 4.

30. Каган М. С. О духовном: (Опыт категориального анализа) // Вопр. филос. 1985. № 9.

31. Кант И. Критика чистого разума // Соч.: В 6 т. М., 1964. Т. 3.

32. Каширский Д. В. Мотивационно-потребностная сфера подростков с психологическими проблемами // Вопр. психол. 2002. № 1.

33. Князев В. М. Творчество и медитация // Формирование творческих способностей: сущность, условия, эффективность. Свердловск, 1990.

34. Кондаков Н. И. Логический словарь. М., 1971.

35. Корольков А. А. О понимании нормы в биологии и медицине // Философские вопросы современной биологии. Л., 1966.

36. Краткий словарь по социологии / Под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина. М., 1988.

37. Краткий словарь по эстетике / Под ред. М. Ф. Овсянникова. М., 1983.

38. Крымский С. Б. Контуры духовности: новые контексты идентификации // Вопр. филос. 1992. № 12.

39. Кудрявцев В. Н. Юридические нормы и фактическое поведение // Советское государство и право. М., 1980. № 2.

40. Ладанов И. Ю. Практический менеджмент. М., 1992. Ч. 1.

41. Латино-русский словарь / Сост. А. М. Малинин. М., 1952.

42. Лившиц Р. Л. Духовность и бездуховность личности. Екатеринбург, 1997.

43. *Лингвистический энциклопедический словарь*. М., 1990.
44. *Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации* / Отв. ред. А. Ф. Кудряшов. Петрозаводск, 1992.
45. Любутин К. Н. *Философия в современном мире* // Двенадцать лекций по философии. Екатеринбург, 1996.
46. Макконнелл К., Брю С. *Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т.* / Пер. с англ. М., 1992. Т. 2.
47. Маркс К. *Заметки о новейшей прусской цензурной инструкции* // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1955. Т. 1.
48. Маркс К. *Экономические рукописи 1857–1859 годов*. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1969. Т. 46, ч. 2.
49. Маркс К. *Экономическо-философские рукописи 1844 года* // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1974. Т. 42.
50. Маркс К. *Экономические рукописи 1857–1859 годов* // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1968. Т. 46, ч. 1.
51. Маркс К. *Тезисы о Фейербахе* // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1955. Т. 3.
52. *Материалы Всероссийской конференции ГМПР по проблемам молодежи*. М., 2005.
53. *Моление Даниила Заточника* // Памятники литературы Древней Руси: XII век / Вступ. ст. Д. С. Лихачева; общ. ред. Л. А. Дмитриева и Д. С. Лихачева. М., 1981.
54. *Мотивация персонала: Метод. пособие. Прил. к журн. «Справочник по управлению персоналом»*.
55. Мурашов В. И. *Кризис духа и его преодоление* // Школа духовности (М.). 2000. № 2.
56. Мясникова Л. А. *Чувственность и духовность* // Новые идеи в философии: Межвуз. сб. науч. тр. Пермь, 1998. Вып. 7.
57. Неновски Н. *Право и ценности* / Пер. с болг. М., 1987.
58. *Новая философская энциклопедия: В 4 т.* М., 2001. Т. 4.
59. *Новейший психологический словарь* / Под общ. ред. В. Б. Шапаря. Ростов н/Д, 2005.
60. Ожегов С. И. *Словарь русского языка*. М., 1987.
61. Панарин А. С. *Политология*. М., 2000.
62. Панарин А. С. *Православная цивилизация в глобальном мире*. М., 2002.
63. Петровский А. В. *Введение в психологию*. М., 1995.
64. *Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия): Метод. рекомендации* / Д. А. Керимов, Ж. Т. Тощенко и др. М., 1987.

65. Попова Е. В. Онтологическая и гносеологическая специфика нормы: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Омск, 2005.
66. Промышленная социальная психология / Под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. Л., 1982.
67. Пэнто Р., Гравитц М. Методы социальных наук / Пер. с фр. М., 1972.
68. Райгородский Д. Я. (ред.-сост.). Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие. Самара, 2001.
69. Розенталь Д. Э., Теленкова М. А. Словарь-справочник лингвистических терминов. М., 1976.
70. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб., 1999.
71. Сарингулян К. С. О регулятивных аспектах культурной традиции // Советская этнография. 1981. № 2.
72. Силуянова И. В. Духовность как способ жизнедеятельности человека // Филос. науки. 1990. № 12.
73. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека. Введение в психологию субъективности: Учеб. пособие для вузов. М., 1995.
74. Словарь иностранных слов. М., 1989.
75. Словарь по этике / Под ред. И. С. Кона. М., 1983.
76. Словарь русского языка: В 4 т./Под ред. А. П. Евгеньевой. 2-е изд., испр. и доп. М., 1984. Т. 4.
77. Словарь современного русского литературного языка: В 17 т. Л., 1958. Т. 7.
78. Слязин А. М. Проблемы молодежи и ход реализации молодежной политики ГМПР // Материалы Всерос. конф. ГМПР по проблемам молодежи. М., 2005.
79. Социологический энциклопедический словарь: На рус., англ., нем., фр. и чеш. языках / Ред.-координатор акад. РАН Г. В. Осин. М., 1998.
80. Степанова И. Н., Шалютин С. М. Духовность как качество личности и проблема ее воспитания: Учеб. пособие. Курган, 2004.
81. Стрелков В. И. Духовность и творчество // Человек как философская проблема: Восток-Запад. М., 1991.
82. Тихомиров М. Н. Русская культура X-XVIII веков. М., 1968.
83. Трифонов Е. В., Трифонов И. Е. Психофизиология профессиональной деятельности: Словарь. СПб., 1998.
84. Управление персоналом на производстве / Под ред. д-ра социол. наук Н. И. Шаталовой. М., 2003.
85. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М., 2005.

86. Федотова В. Г. Душевное и духовное // Филос. науки. 1988. № 7.
87. Федотова В. Г. Практическое и духовное освоение действительности. М., 1991.
88. *Философский словарь* / Под ред. И. Т. Фролова. 5-е изд. М., 1987.
89. *Философский энциклопедический словарь*. М., 1983.
90. *Хрестоматия по истории русской культуры: Художественная жизнь и быт XI–XVII вв.* / Сост. Ю. С. Рябцев. М., 1998.
91. *Хрестоматия по истории философии (русская философия): Учеб. пособие для вузов: В 3 ч.* М., 2001. Ч. 3.
92. Чижов Н. А. Управление корпоративными кадрами. СПб., 2005.
93. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития. Екатеринбург, 1998.
94. Энгельс Ф. Наброски к критике политической экономии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М., 1955. Т. 1.
95. *Эстетика: Словарь* / Под общ. ред. А. А. Беляева. М., 1989.
96. Яковлев А. М. Право и объективные социальные нормы // Тр. ВНИИСЗ. М., 1974. Т. 1.

Глава 3. Формы повышения продуктивно-творческого потенциала в профессиональной сфере молодых работников

1. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условные достижения. М., 1998.
2. Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г. Менеджмент персонала: учебное пособие. Ростов н/Д, 2003. (Сер. Учебники, учебные пособия).
3. Гончаров С. З. Социальная компетентность личности: сущность, структура, критерии и значение // Образование и наука. 2004. № 2.
4. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970.
5. Зызыкин В. Г., Чернышев А. П. Акмеологические проблемы профессионализма. М., 1992.
6. Зеер Э. Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования. Екатеринбург, 2000.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М., 2005.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.
9. Карцев И. Д., Халдеева Л. В. Физиологические критерии профессиональной пригодности подростков к различным профессиям. М., 1968.
10. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности. Казань, 1969.
11. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М., 2004.

12. Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психол. журн. 1990. Т. 20, № 2.
13. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы // Вопр. психологии. 1981. № 2.
14. Ладанов И. Ю. Практический менеджмент. М., 1992. Ч. 1.
15. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Калуга, 1994.
16. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А. Ф. Кудряшов. Петрозаводск, 1992.
17. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
18. Мерлин В. С. Проблемы экспериментальной психологии личности. // Учен. зап. Перм. ун-та. 1970. Т. 77, вып. 6.
19. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М., 2000.
20. Общая и профессиональная педагогика: Учеб. пособие для студ. пед. вузов / Под ред. В. Д. Симоненко. М., 2005.
21. Поваренков Ю. П. Психология становления профессионала. М., 1976.
22. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учеб. пособие. СПб., 2000.
23. Проблемы профориентации и профотбора. Киев, 1974.
24. Пряхников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва; Воронеж, 1996.
25. Пряхников Н. С., Пряхникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.
26. Пряхникова Е. Ю., Пряхников Н. С. Профориентация: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М., 2005.
27. Психология в отборе персонала / Д. Купер, А. Робертсон. СПб., 2003.
28. Психология труда: Учеб. для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. проф. А. В. Карпова. М., 2003.
29. Райгородский Д. Я. (ред.-сост.). Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие. Самара, 2001.
30. Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. Психологические аспекты управления. М., 1973.
31. Скопылатов И. А., Ефремов О. Ю. Управление персоналом. СПб., 2000. (Сер. Университет. учебник).
32. Социальная философия: Словарь / Сост. и ред. В. Е. Кемеров, Т. Х. Керимов. М., 2003.
33. Стаканова О. В. О структуре трудового потенциала // СоцИс. (М.). 1982. № 2.
34. Сысоев В. Н. Тест Э. Ландольта. Диагностика работоспособности: Метод. руководство. СПб., 2000.
35. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М., 1997.

36. *Управление персоналом: Учебник для вузов* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М., 1998.
37. *Управление персоналом: Учебник.* / Под ред. А. Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М., 2002.
38. *Философия: Крат. тематич. словарь.* Ростов н/Д, 2001.
39. *Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития.* Екатеринбург, 1998.
40. *Эриксон Э. Детство и общество.* СПб., 2000.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ

1. Буйносова Н. И., Попова Н. В. Здоровый образ жизни как элемент корпоративной культуры современного промышленного предприятия: Опыт. Проблемы. Пути решения. Каменск-Уральский, 2007. 74 с.

2. Гончаров С. З., Попова Н. В. О субъекте инновационного стиля жизни // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006. С. 64–78.

3. Попова Н. В. Духовно-нравственные основы развития продуктивно-творческого потенциала работающей молодежи // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006. С. 237–243.

4. Попова Н. В. Исследование жизненных ценностей молодых работников современного промышленного предприятия как необходимая предпосылка реализации молодежной политики // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы регион. науч.-практ. конф. (28–29 нояб. 2005 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006. С. 298–302.

5. Попова Н. В. Какие качества молодых специалистов нужны на современном промышленном предприятии? // Воспитание духовности: ценностные основы высшего профессионального образования: Материалы регион. науч.-практ. конф. (28–29 нояб. 2005 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006. С. 313–316.

6. Попова Н. В. Креативность соревнования в развитии субъектных качеств молодых работников современного промышленного предприятия // Теоретические основы воспитания и развития духовности и субъектности личности в высшем профессиональном образовании: Материалы межрегион. науч.-практ. конф. (19–20 дек. 2006 г., Екатеринбург). Екатеринбург, 2006. С. 243–251.

7. Попова Н. В. Личностно-развивающие основы молодежной политики на промышленном предприятии // Социально-экономическое развитие России в XXI веке: Сб. ст. V Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 2006. С. 124–126.

8. Попова Н. В. Обучение и профессиональная подготовка молодых работников на промышленном предприятии // Российское образование в XXI веке: проблемы и перспективы: Сб. ст. II Всерос. науч.-практ. конф. Пенза, 2006. С. 94–96.

9. Попова Н. В. Резервы совершенствования профессиональной подготовки квалифицированных специалистов для современного промышленного предприятия // Актуальные проблемы профессионального образования и карьера специалиста: Материалы Всерос. заоч. науч.-практ. конф. Оренбург; Бузулук, 2006. С. 26–28.

10. Попова Н. В. Сравнительный анализ моральной нормативности различных категорий рабочих на современном промышленном предприятии // Машины. Люди. Ценности: Материалы Междунар. междисциплинар. науч. конф., посвящ. 85-летию со дня рождения проф. С. М. Шалютина (Курган, 20–21 апр. 2006 г.). Курган, 2006. С. 151–152.

11. Попова Н. В. Становление ценностных ориентаций и норм молодых работников в процессе адаптации в трудовом коллективе // Социальные проблемы регионов. Пути их решения: Сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф. Пенза, 2006. С. 104–106.

12. Попова Н. В. Формы и мотивационные программы закрепления выпускников вузов на современном промышленном предприятии // Образование в Уральском регионе: научные основы развития: Тез. докл. IV науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 20–21 февр. 2006 г.). Екатеринбург, 2006. С. 224–229.

13. Попова Н. В., Гончаров С. З. Нравственность – исходная универсалия культуры // Вторые Лойфмановские чтения: Универсалии культуры: Материалы Всерос. науч. конф. (Екатеринбург, 19–20 дек. 2006 г.). Екатеринбург, 2006. С. 297–302.

14. Попова Н. В. Корпоративная культура промышленного предприятия, ее влияние на развитие продуктивно-творческого потенциала молодых работников // Конструкты пространства культуры XXI века [Текст]: Междунар. сб. науч. ст.: В 3 ч. Ч. 2: Морфология культуры/Науч. ред. М. В. Малошик. Улан-Уде, 2007. С. 148–154.

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

ДУХ – второй и высший уровень субъективности, в рамках которого человек обретает автономию мышления, воли и веры на основе сверхличностных и всеобщих значений, ценностей, которыми он направляет свой внешний опыт; духовному уровню присущи целостность творческих сил, всеобщность значений, ценностей, смыслов; любовь и воля к совершенству.

ДУША – первый уровень субъективности человека, ориентированный по-преимуществу на внешний опыт; субъект исходит из личных предпочтений, частных значений, относительных ценностей.

ИНДИВИД – человек как представитель рода, рассматриваемый со стороны природных свойств; телесное бытие человека.

ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ – человек в аспекте его единичных отличительных особенностей.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ – группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

КАРЬЕРА – творческое и профессиональное развитие работника в процессе деятельности и его должностной рост (продвижение), базирующиеся на потенциальных возможностях, непрерывном образовании, мотивационных процессах.

КОМПЕТЕНЦИЯ – это поведенческая характеристика, необходимая сотруднику для успешного выполнения профессиональных функций, отражающая необходимые стандарты поведения.

КОНКУРЕНЦИЯ – соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА – это установленный высшим руководством компании порядок действий и поведения сотрудников, направленный на реализацию стратегических задач (миссии) компании и базирующийся на позитивных традициях, нормах и правилах жизни и работы коллектива компании.

КОЭФФИЦИЕНТ ВЫНОСЛИВОСТИ – определяет способность человека к длительному поддержанию выявленного уровня продуктивности без признаков утомления, снижающего скорость деятельности.

КОЭФФИЦИЕНТ ТОЧНОСТИ – определяет способность человека к длительному поддержанию выявленного уровня точности без признаков утомления, снижающего безошибочность работы.

КРАТКОВРЕМЕННАЯ ЗРИТЕЛЬНАЯ ПАМЯТЬ – характеризуется кратким сохранением материала после однократного непродолжительного восприятия.

ЛИЧНОСТЬ – человек в аспекте его социальных качеств, социально значимого содержания его деятельности, общения, отношений, сознания.

ЛОКАЛИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ – качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятель-

ности внешним силам и обстоятельствам или же, напротив, собственным усилиям и способностям.

ЛОЯЛЬНОСТЬ К ПРЕДПРИЯТИЮ – умение человека соблюдать нормы предприятия, держаться в пределах законности, в рамках доброжелательного отношения к предприятию, на котором он работает.

МОТИВАЦИЯ – процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов.

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ – стремление работника получить определенные блага в качестве вознаграждения за труд.

МОТИВАЦИЯ ИЗБЕГАНИЯ – стремление избежать наказания или других негативных санкций за невыполнение поставленных задач, недостижение запланированных результатов или неудовлетворительное исполнение функций.

МОТИВАЦИЯ НА ВЛАСТЬ – стремление человека занимать лидерские (руководящие) позиции и влиять на работу и условия труда других людей.

МОТИВАЦИЯ НА ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ -ПРИЗНАНИЕ – ярко выраженная потребность человека работать в коллективе (команде) и получать признание от своих коллег.

МОТИВАЦИЯ УСПЕХА – стремление к достижению наилучших результатов в своей профессии или в порученном деле.

НАДЕЖНОСТЬ – определяет вероятность заданной эффективности деятельности в течение заданного времени.

НЕВРОТИЗМ – состояние, характеризующее человека со стороны эмоциональной устойчивости, тревожности, уровня самоуважения и возможных вегетативных расстройств.

НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ – способность адекватно реагировать на возникшую нештатную (стрессовую) ситуацию.

НОРМОТВОРЧЕСТВО – способность вырабатывать собственные стандарты поведения, не противоречащие общепринятым, и ориентироваться на них в своем поведении.

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ – склонность вести рациональный образ жизни, неотъемлемой чертой которого является активная деятельность, направленная на сохранение и улучшение здоровья.

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЮ – преданность предприятию, разделение его ценностей.

ПРОДУКТИВНО-ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ – творческие силы личности с определенным спектром возможности их практической реализации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ – соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФОТБОР – специализированная процедура, направленная на определение состояния, степени развития совокупности психологических качеств личности, которые определяются требованиями конкретной профессии или специальности и способствуют успешному овладению и последующему эффективному выполнению трудовой деятельности.

РАБОТОСПОСОБНОСТЬ – потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени.

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ – это процесс количественных и качественных изменений унаследованных и приобретенных свойств личности.

САМОДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – способность проявлять личную инициативу в профессиональной деятельности (в пределах своей компетенции) и в общественной жизни.

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ – способность человека к сознательному выявлению и утверждению своей позиции, своей роли и места в жизни, в обществе и на предприятии, своих интересов.

САМООРГАНИЗАЦИЯ – способность планировать свою жизнь, в том числе в профессиональной сфере.

САМОУПРАВЛЕНИЕ – способность принимать решения относительно своей жизни (в том числе в профессиональной сфере) и контролировать ее.

СКОРОСТЬ ПЕРЕРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ – косвенно характеризует функциональную подвижность нервной системы.

СОРЕВНОВАНИЕ – социальная форма деятельности (работы, игры и т. п.), при которой участвующие стремятся превзойти друг друга в мастерстве, в искусстве.

СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ – ценности и знания, способности и умения личности осуществлять свои социальные статусы в системе социальных институтов, норм, отношений согласно должному уровню культуры, нравственности и права.

СОЦИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ – стремление человека к достижению высокого личного или организационного социального статуса, повышению своей социальной ответственности перед обществом.

СПОСОБНОСТИ – усвоенные и развиваемые личностью способы деятельности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности.

СРЕДНЯЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ – количество работы (информации), выполненной (переработанной) в единицу времени.

СРЕДНЯЯ ТОЧНОСТЬ – определяет способность человека к безошибочному выполнению деятельности.

СУБЪЕКТ – человек, коллектив, социальный институт, взятые в аспекте способности к самоопределению, самодеятельности, самоорганизации, самоуправлению, нормотворчества, со стороны реальных полномочий в реа-

лизации общественно значимых целей, в аспекте власти над природными, социальными, психическими силами.

СУБЪЕКТИВНОСТЬ – сфера подсознания и сознания; контролируемая сознанием социальная активность человека.

СУБЪЕКТНОСТЬ – высший уровень субъективности; социальная форма, характеризующая человека, коллективы и т. д. со стороны способности к самоопределению, самостоятельности, самоорганизации, самоуправления, нормотворчества, со стороны реальных полномочий в реализации общественно значимых целей, в аспекте власти над природными, социальными, психическими силами.

ТВОРЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ – сознательная, целенаправленная деятельность человека, результатом которой является создание новых по замыслу материальных или духовных ценностей (в том числе деятельность, направленная на решение нестереотипных производственных задач, способствующая повышению качества и количества продуктов труда, – участие в рационализации и изобретательстве, совершенствование организации труда, инициатива, поиск неиспользованных резервов и др.).

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ – социально-экономический процесс изменения персонального состава трудовых организаций, влияющий на жизнедеятельность трудовых коллективов.

ТЕХНИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ – комплекс интеллектуальных процессов и их результатов, которые обеспечивают решение задач профессионально-технической деятельности (конструкторских, технологических, возникающих при обслуживании и ремонте оборудования и т. д.).

ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ – взаимное приспособление вновь принятого работника и предприятия, основывающееся на постепенной вработываемости человека в новых профессиональных, психологических и организационно-экономических условиях труда.

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА – обязательное для всех работников предприятия подчинение установленному порядку, правилам (в частности, правилам поведения, определенным в соответствии с законами, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами предприятия и т. п.).

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ – процесс побуждения работника к эффективному труду, в котором формируется трудовое поведение человека, работника в соответствии с целями его работы, особенностями и условиями труда в организации, на предприятии.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В ЦЕЛОМ – состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру, условиям труда и т. п., и субъективной оценки возможности реализации этих запросов. Удовлетворенность трудом – важный фактор адаптированности работников на предприятии и в трудовом коллективе.

СПИСОК УСЛОВНЫХ СОКРАЩЕНИЙ

АМРОС – Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России

ВПО – высшее профессиональное образование

ГМП – государственная молодежная политика

ГМПР – Горно-металлургический профсоюз России

ДМО – диагностика межличностных отношений

КЦН – курсы целевого назначения

МПС – Министерство путей сообщения

НПО – начальное профессиональное образование

ООН – Организация Объединенных Наций

ПВК – профессионально важные качества

ПДИ – проблемно-деловые игры

ПДТ – профессионально-должностные требования

ПК – персональный компьютер

ПТУ – политехническое училище

ПЭК – производственно-экономические курсы

СМС – совет молодых специалистов

СПО – среднее профессиональное образование

ФНПР – Федерации независимых профсоюзов России

ЦС – центральный совет

ОБ АВТОРЕ

ПОПОВА НАТАЛЬЯ ВИКТОРОВНА. Окончила в 1982 г. философский факультет Уральского государственного университета им. А. М. Горького, в 1998 г. – факультет психологии и педагогики Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина; автор 13 научных публикаций, 56 выступлений и статей на страницах газет по социально-психологическим аспектам управления трудовым коллективом, актуальным вопросам социологии и психологии. В соавторстве с Н. И. Буйносовой написала книгу «Здоровый образ жизни как элемент корпоративной культуры современного промышленного предприятия: Опыт. Проблемы. Пути решения» (Каменск-Уральский, 2007. 74 с.). Начальник отдела социологии труда одного из крупных промышленных предприятий Свердловской области. Аспирантка кафедры философии Российского государственного профессионально-педагогического университета (г. Екатеринбург). С 1990 г. занимается преподаванием ряда учебных дисциплин (социология, психология, управление персоналом, управленческое консультирование, организационное поведение, философия) в филиалах и представительствах вузов в г. Каменске-Уральском.

Область научных интересов – социальная философия, социология, психология, социальная психология, психология управления, кадровый менеджмент.

Основное направление исследований – разработка личностно-развивающих основ молодежных программ на промышленных предприятиях, апробация результатов исследований в области социологии и психологии в практике управления трудовыми коллективами.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ВВЕДЕНИЕ.....	6
Глава 1. СУЩНОСТЬ И СВОЕОБРАЗИЕ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	9
1. Особенности молодежи, работающей на промышленном предприятии, как социально-демографической группы	10
2. Понятия государственной молодежной политики и молодеж- ной политики на предприятии.....	36
3. Цели, задачи, основные направления и формы молодежной политики на предприятии	58
Глава 2. КРЕАТИВНО-АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	102
1. Субъектность как личностная основа социальной активности молодого работника на предприятии.....	102
2. Духовно-нравственные основы развития продуктивно-творчес- кого потенциала молодого работника	150
3. Личностно-развивающая природа соревнования.....	198
Глава 3. ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОДУКТИВНО-ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ.....	232
1. Профессиональный отбор и формирование резерва кадров как формы повышения продуктивно-творческого потенциала в профессиональной сфере молодых работников	232
2. Развитие персонала как необходимое условие профессионально- го роста молодых работников	276
3. Профессиональные и социальные формы компетентности как итоговый результат развития работника	332
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	368
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	383
СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ.....	392
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ	394
СПИСОК УСЛОВНЫХ СОКРАЩЕНИЙ	398
ОБ АВТОРЕ	399

Научное издание

ПОПОВА Наталья Викторовна
**ЛИЧНОСТНО-РАЗВИВАЮЩИЕ ОСНОВЫ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

В авторской редакции
Компьютерная верстка О. А. Кордюкова
Корректор Н. В. Чапаева
Ответственная за выпуск Н. А. Юдина

Подписано в печать 31.03.2008. Формат 60х84 1/16.
Бумага ВХИ. Гарнитура Book Antiqua.
Усл. печ. л. 186. Тираж 300 экз. Заказ № 183.

Издательство Уральского университета.
620083, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.
Отпечатано в ИПЦ «Издательство УрГУ».
620083, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.